



RINGKASAN DISERTASI



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PENYANDANG DISABILITAS DALAM
PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN MENUJU
TERWUJUDNYA INKLUSI DISABILITAS
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**SITI NURHAYATI, S.H.I., M.HUM.
NIM. 16932019**

SITI NURHAYATI, S.H.I., M.HUM.

RINGKASAN DISERTASI

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG
DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS
PEKERJAAN MENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI
DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



**SITI NURHAYATI, S.H.I., M.HUM.
NIM. 16932019**

RINGKASAN DISERTASI

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020**



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG
DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS
PEKERJAANMENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI
DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh :

**SITI NURHAYATI, S.H.I., M.HUM.
NIM. 16932019**

DISERTASI

Diajukan kepada Dewan Penguji dalam Ujian Terbuka Disertasi
(Promosi Doktor) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Doktor dalam bidang Hukum pada
Program Studi Hukum Program Doktor
Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020**

DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA DISERTASI (PROMOSI DOKTOR)

SITI NURHAYATI, S.H.I., M.HUM.
NIM. 16932019

Dr. Abdul Jamil, S.H., M.H.
(Ketua Sidang-Dekan FH UII)

Prof. Jawahir Thontowi, S.H., Ph.D.
(Promotor)

Dr. Suparman Marzuki, S.H., M.Si.
(Co Promotor)

Prof. Dr. Hartiwiningsih, S.H., M.H.
(Anggota Penguji)

Prof. Dr. I Gusti Ketut Ayu Rachmi Handayani, S.H., M.M.
(Anggota Penguji)

Prof. Dr. Hj. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.
(Anggota Penguji)

Prof. Dr. Hj. Sefriani, S.H., M.Hum.
(Anggota Penguji)

Dr. Hj. Aroma Elmina Martha, S.H., M.H.
(Anggota Penguji)

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM DOKTOR
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2020

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Allah Swt. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya seraya mengucapkan alhamdulillah rabbil 'alamiin sehingga penelitian dalam bentuk disertasi ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad Saw. yang telah membimbing umatnya kepada zaman keislaman seraya memohon syafa'at untuk kebaikan di duniadan kelak di akhirat. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan dalam pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya terkait dengan tema disabilitas. Penulis menyadari bahwa penyusunan disertasi ini masih banyak kekurangan yang perlu penyempurnaan dan perbaikan lebih lanjut. Selama proses penelitian dan penyusunan disertasi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu demi satu. Secara keseluruhan, penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak.

Secara khusus, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang sangat terpelajar Prof. Jawahir Thontowi, S.H., Ph.D. selaku Promotor dan Dr. Suparman Marzuki, S.H., M.Si. selaku Co Promotor, atas kesabaran dan waktu yang diluangkan dalam proses penyusunan disertasi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik. Teriring do'a penulis, semoga Allah Swt. memberikan balasan pahala yang berlimpah. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh Dewan Penguji yang

terlibat dalam disertasi ini antara lain: Prof. Dr. Hartiwiningsih, S.H., M.Hum., Prof. Dr. I Gusti AyuKetut Rachmi Handayani, S.H., M.M., Prof. Dr. Hj. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum., Prof. Dr. Hj. Sefriani, S.H., M.Hum., dan Dr. Hj. Aroma Elmira Martha, S.H., M.H., atas koreksi dan saran demi perbaikan disertasi ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Dr. Bambang Sutiyoso, S.H., M.H. selaku Dosen Kekhususan yang ikut berkontribusi dalam penyusunan Proposal Disertasi.

Dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung sangat bermanfaat bagi penulis sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Dr. H. Abdul Jamil, SH., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
3. Prof. Jawahir Thontowi, S.H., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Program Doktor (S-3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
4. Para Guru Besar dan Bapak/Ibu Dosen Pengajar yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
5. Kementerian Agama Republik Indonesia yang menyelenggarakan program "*MoRA Scholarship for Islamic Higher Education*" yang salah satunya dalam bentuk Beasiswa Program 5000 Doktor Dalam Negeri, di mana penulis termasuk salah satu peserta yang mendapat dukungan finansial.
6. Rektor dan Wakil Rektor, Dekan dan Wakil Dekan, serta segenap dosen dan pegawai di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Kediri, khususnya di Fakultas Syariah yang telah memberikan dukungan dan mendorong penulis agar segera menyelesaikan studi.

7. Seluruh staf Kesekretariatan Program Doktor (S3) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
8. Segenap jajaran di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dan Balai Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan para narasumber yang terlibat dalam penelitian ini.
9. Organisasi Penyandang Disabilitas: CIQAL (*Center of Improving Qualified Activity in Life*), SIGAB (Sasana Inklusi dan Advokasi Difabel), SAPDA (Sentra Advokasi Perempuan Difabel dan Anak), dan Saujana (Kerjabilitas.com).
10. Para sahabat, kolega, teman-teman Angkatan XVI Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia yang saling memberi support agar studi ini dapat segera terselesaikan.
11. Keluarga besar Yayasan Pendidikan Islam Darul Ma'aarij, RA An Najaah dan MI Al Ma'aarij Pacalan Plaosan Magetan Jawa Timur yang senantiasa mendo'akan penulis agar diberikan kekuatan, kemudahan dan kelancaran dalam menempuh proses studi ini.
12. Ayahanda H. Hardjo Kemis (Alm.) dan Ibunda Hj. Darsini yang senantiasa memberi wejangan kepada penulis agar menjadi manusia yang bermanfaat untuk sesama, mendidik penulis dengan penuh kasih sayang dan selalu memberikan do'a-do'a terbaik untuk penulis. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ayah (Mertua) Bapak Gunadi (Alm.) dan Ibu (Mertua) Mak Kasih (Almh.) dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
13. Terkhusus untuk suami tercinta, H.Kardi, S.Ag.,S.S.,M.Hum., terima kasih atas kesabaran yang luar biasa dan tanpa lelah mendampingi penulis dalam menyelesaikan studi. Terima kasih untuk ananda Muhammad Fawaizur Rahman dan Hayyun Najwa Putri Hayati atas do'a dan supportnya, mohon ma'af atas waktu yang banyak tersita dan kurangnya kebersamaan selama studi.

Semoga kebaikan para pihak senantiasa mendapat ridla Allah Swt. dan tercatat sebagai amal sholih yang mendapatkan balasan kebaikan berlipat ganda. Akhirnya, wa Allah a'lamu bi ash-shawab, semoga disertasi ini bermanfaat.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, Juni 2020

Penulis,

Siti Nurhayati, S.H.I., M.Hum.

DAFTAR ISI

Dewan Penguji	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	ix
Abstrak	xi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat atau Kegunaan Penelitian	8
E. Orisinalitas Penelitian	9
F. Teori atau Doktrin	10
G. Metode Penelitian	27

BAB II

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesesuaian Norma Perlindungan terhadap Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan dalam Hukum Internasional, Nasional, dan Peraturan Daerah	33
B. Implementasi Perlindungan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas	62
C. Perlindungan Hukum yang Inklusif dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan terhadap Penyandang Disabilitas.....	87

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan 119

B. Saran atau Rekomendasi 121

DAFTAR PUSTAKA 125

RIWAYAT HIDUP 159

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis norma perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan agar dapat mengonstruksikan konsep perlindungan yang lebih baik sehingga inklusi disabilitas dapat diwujudkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: *pertama*, terdapat ketidaksesuaian norma di antara berbagai regulasi tentang perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan baik dalam hukum internasional, nasional, maupun peraturan daerah. *Kedua*, implementasi perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) belum mewujudkan inklusi disabilitas. Hal ini dipengaruhi oleh faktor substansi, struktur, dan kultur hukum masyarakat dalam menghadapi fakta disabilitas. Secara substansi, terdapat disharmonisasi antara Perda Prov. DIY No. 4/2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas. Di sisi lain, disharmonisasi juga terjadi antara Perda Kab./Kota tentang perlindungan penyandang disabilitas di DIY dengan Perda Prov. DIY No. 4/2012. Secara struktur, masih terdapat beberapa kendala yang meliputi: kurangnya pemahaman pemerintah dan masyarakat terhadap hak-hak penyandang disabilitas, masih terdapat tumpang tindih kewenangan dalam penanganan disabilitas, sarana prasarana yang belum aksesibel, dan lemahnya pengawasan.

Sementara itu, secara kultur, budaya hukum masyarakat baik *internal legal culture* maupun *external legal culture* belum sepenuhnya berpihak pada penyandang disabilitas. *Ketiga*, konsep perlindungan hukum yang sebaiknya dilakukan ke depan dapat dikonstruksikan dari sisi normatif dan praktis. Secara normatif, disharmonisasi dapat diatasi dengan mengubah/mencabut pasal tertentu yang mengalami disharmonisasi. Selain itu, kerangka kebijakan Indonesia harus bertumpu pada dokumen Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia yang memuat rencana aksi pemenuhan hak penyandang disabilitas. Secara praktis, perlindungan inklusif disabilitas dapat diupayakan melalui: a) peningkatan kesadaran pemerintah dan masyarakat, b) partisipasi penyandang disabilitas dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan kebijakan, c) kebijakan sosial dan kebijakan responsif disabilitas, d) pendataan yang integratif, e) perencanaan dan penganggaran yang pro-disabilitas, f) pemenuhan aksesibilitas di tempat kerja, g) dukungan bagi penyandang disabilitas, dan h) perubahan paradigma pembangunan menuju pembangunan inklusif. Penelitian ini merekomendasikan: a) harmonisasi hukum perlu dilakukan untuk merealisasi keselarasan, kesesuaian, keseimbangan di antara norma-norma hukum di dalam peraturan perundang-undangan, b) Kementerian Hukum dan HAM menjadi *leading sector* penanganan isu disabilitas, dan c) disabilitas sebagai isu multi sektor sehingga harus melibatkan berbagai Kementerian/Lembaga terkait.

Kata-kata kunci: Perlindungan; Disabilitas; Hak Atas Pekerjaan; Inklusi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the norms of legal protection for persons with disabilities in fulfilling the right to work in order to construct a better concept of protection so that disability inclusion can be realized. This type of research is an empirical legal research with a statutory and conceptual approach. The results of the study show that: firstly, there is a mismatch of norms among various regulations concerning legal protection for persons with disabilities in fulfilling the right to work whether in international, national, or regional regulations. Second, the implementation of the protection of the right to work for persons with disabilities in the Special Province of Yogyakarta has not yet realized disability inclusion. This is influenced by factors of substance, structure, and legal culture of the community in dealing with disability facts. Substantially, there is a disharmony between Provincial Regulations DIY No. 4/2012 concerning Protection and Fulfillment of the Rights of Persons with Disabilities by Law No. 8/2016 about People with Disabilities. On the other hand, disharmony also occurs between the District Regulations/Cities on the protection of persons with disabilities in DIY with the Provincial Regulations DIY No. 4/2012. Structurally, there are still a number of obstacles including: lack of government and community understanding of the rights of persons with disabilities, overlapping authority in handling disabilities, infrastructure that is not yet accessible, and weak oversight. Meanwhile, culturally, the legal culture of the community, both internal legal culture and external legal culture, has not fully sided with persons with disabilities. Third, the concept of legal protection that should be carried out in the future in fulfilling the right

to work for persons with disabilities can be constructed from the normative and practical side. Normatively, disharmony can be overcome by changing/revoking certain articles that experience disharmony. In addition, Indonesia's policy framework must rely on the National Action Plan on Human Rights documents which contain action plans for the fulfillment of the rights of persons with disabilities. Practically, disability inclusive protection can be sought through: a) increasing government and community awareness, b) participation of persons with disabilities in the preparation of legislation and policies, c) social policies and disability responsive policies, d) integrative data collection, e) planning and pro-disability budgeting, f) fulfillment of accessibility in the workplace, g) support for persons with disabilities, and h) change in the development paradigm towards inclusive development. This study recommends: a) legal harmonization needs to be done to realize harmony, suitability, balance between legal norms in legislation, b) the Ministry of Law and Human Rights is the leading sector in handling disability issues, and c) disability as a multi-issue, the sector therefore must involve various relevant Ministries/Institutions.

Key words: Protection; Disability; Right to Work; Inclusion.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak asasi manusia merupakan hak yang bersifat mendasar, melekat dengan jati diri manusia¹ dan berlaku secara universal.² Jaminan perlindungan, pemajuan, penegakan dan pemenuhan hak asasi manusia sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 pada Pasal 28I ayat (4) UUD 1945, Pasal 28I ayat (4) dan (5), Pasal 71-72 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Beberapa ketentuan tersebut menjelaskan bahwa pemenuhan, perlindungan, dan penghormatan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara. Prinsip tanggung jawab negara (*State's Responsibility*) ini merupakan salah satu prinsip hak asasi manusia di samping beberapa prinsip yang lain.³ Kewajiban

¹ Pasal 2 Deklarasi Universal Hak-hak Asasi Manusia menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas semua hak dan kebebasan-kebebasan yang tercantum di dalam Deklarasi ini dengan tidak ada pengecualian apa pun, seperti perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, politik atau pandangan lain, asal-usul kebangsaan atau kemasyarakatan, hak milik, kelahiran ataupun kedudukan lain”. Selanjutnya, tidak akan diadakan perbedaan atas dasar kedudukan politik, hukum atau kedudukan internasional dari negara atau daerah dari mana seseorang berasal, baik dari negara yang merdeka, yang berbentuk wilayah-wilayah perwalian, jajahan atau yang berada di bawah batasan kedaulatan yang lain”.

² Campbell mengatakan, ...*human rights are based on the affirmation of human equality*. Lihat Tom Campbell, “*Human Rights and the Partial Eclipse of Justice*”, dalam *Arend Soeteman, Pluralism and Law*, (London: Kluwer Academy Publisher, 2001), hlm 63.

³ Manfred Nowak menyebut bahwa prinsip hak asasi manusia ada empat yaitu universal (*universality*), tak terbagi (*indivisibility*), saling bergantung (*interdependent*), saling terkait (*interrelated*). (Lihat Manfred Nowak, *Introduction to The International Human Rights Regime* (Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003), hlm 27). Rhona K. M. Smith menambahkan prinsip lain yaitu kesetaraan (*equality*) dan non diskriminasi (*non-discrimination*). (Lihat Rhona K.M. Smith, *Textbook on International Human Rights, second edition. 2nd Edition* (New York: Oxford University Press, 2005), hlm 184 sebagaimana ditegaskan kembali dalam Knut D. Asplun, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2008), hlm 41). Prinsip lain yang juga penting adalah martaba manusia



negara dalam melakukan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak warga negara harus diberikan kepada siapapun tanpa terkecuali sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945,⁴ termasuk di dalamnya penyandang disabilitas. Penyandang disabilitas mempunyai kedudukan hukum dan memiliki hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia.⁵

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang termasuk penyandang disabilitas berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik.⁶ Salah satu pengakuan internasional paling dini terhadap hak-hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja diberikan oleh International Labour

(*human dignity*). (Lihat Azmi Sharoom, et.all., *An Introduction to Human Rights in Southeast Asia*, Volume 1, (Bangkok: SEAHRN-SIDA-RWI, tt), hlm 13).

⁴ Pasal 25 ayat (1) UUD NRI 1945 menjelaskan bahwa yang menjadi warga negara ialah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara.

⁵ Indonesia telah meratifikasi Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities or CRPD*) melalui Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas pada 10 November 2011. Konvensi tentang Hak Penyandang Disabilitas ini ditetapkan dengan Resolusi Majelis Umum atau G.A. Res. A/RES/61/106 pada 13 Desember 2006 dan dibuka untuk penandatanganan pada 30 Maret 2007. Pada pertimbangan Konvensi ini menekankan pentingnya prinsip-prinsip hak asasi manusia serta kebutuhan bagi penyandang disabilitas untuk dijamin pemenuhan hak-haknya tanpa diskriminasi. (Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional dan Nasional* (Depok: Rajawali Press, 2018), hlm 163).

⁶Hak atas pekerjaan terkandung dalam deklarasi hak-hak asasi manusia dan diakui sebagai hak yang utama dalam hukum HAM internasional dan juga terkandung dalam Kovenan Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya dimana hak atas pekerjaan menekankan pengembangan ekonomi sosial dan budaya. Indonesia telah meratifikasi *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR* yang diratifikasi dengan UU Nomor 11 Tahun 2005. Pasal 6 Konvensi tersebut secara jelas menyatakan bahwa hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Indonesia sebagai negara anggota ICESCR memiliki kewajiban untuk menghormati, melindungi dan memenuhi semua hak dalam ICESCR tanpa diskriminasi.



Organization (ILO) Nomor 71 pada tahun 1944.⁷ Pasal 23 ayat (1) DUHAM 1948 telah menjadi landasan dasar bagi semua orang untuk mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa adanya diskriminasi termasuk bagi penyandang disabilitas. Hak ini secara khusus disebutkan pula dalam Pasal 6 ICESCR 1966 sedangkan dalam ranah regional terkandung dalam Pasal 27 ayat (1) Deklarasi HAM ASEAN.⁸ *General Comment* No. 18 tentang *The Right to Work Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* secara tegas menyatakan bahwa hak untuk berkerja sangat penting untuk mewujudkan hak asasi manusia. Oleh karena itu, setiap individu memiliki hak untuk dapat bekerja. Hak ini melekat bagi setiap orang termasuk bagi penyandang disabilitas. Sementara itu, Komite CESCR melalui *General Comment* No. 5 tentang *Persons with Disabilities* menyatakan bahwa Komite mendorong Majelis Umum dan Komisi HAM untuk memonitor para negara terkait dengan ketaatannya terhadap hak-hak penyandang disabilitas.⁹ Di samping itu, Indonesia juga telah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* melalui Undang-Undang Nomor

⁷Di dalam Rekomendasi yang menyeluruh dan jauh melihat ke depan, ILO menyatakan secara tegas bahwa para pekerja dengan disabilitas, “apapun asal-usul disabilitas mereka, harus diberikan peluang sepenuhnya untuk mendapatkan rehabilitasi, bimbingan vokasional khusus, pelatihan dan pelatihan kembali, dan melakukan pekerjaan yang berguna”. ILO menyatakan bahwa mereka dengan disabilitas hendaknya, jika dimungkinkan, dilatih bersama para pekerja lainnya, dengan kondisi yang sama, dan pembayaran yang sama dan menghimbau adanya kesetaraan peluang kerja untuk pekerja penyandang disabilitas dan adanya tindakan afirmatif untuk mendorong terwujudnya pekerjaan bagi penyandang disabilitas serius. (Arthur O’Reilly, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities* Terjemah, ILO, Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas, (Jakarta: ILO, 2013), hlm xii).

⁸ Pasal 27 ayat (1) Deklarasi HAM ASEAN menyatakan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja, untuk bebas memilih pekerjaan, untuk menikmati kondisi kerja yang adil, layak, dan baik dan untuk memiliki akses terhadap skema bantuan bagi mereka yang tidak mempunyai pekerjaan.”

⁹ *General Comment* No. 5 tentang *Persons with Disabilities*, E/C.12/1994/13 yang diadopsi oleh CESCR pada sidang yang ke-38 pada tanggal 25 November 1994, sebagaimana dikutip oleh Pranoto Iskandar, *Hukum HAM Internasional: Suatu Pengantar Kontekstual* (Cianjur: IMR Press, 2013), hlm 585.

19 Tahun 2011. Sementara itu, berbagai regulasi dalam hukum nasional maupun peraturan daerah terkait perlindungan bagi penyandang disabilitas sudah disahkan.¹⁰

Meskipun berbagai peraturan perundang-undangan terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas sudah disahkan, namun implementasi atas regulasi ini harus terus dikawal karena penyandang disabilitas rentan terdiskriminasi. Permasalahan terkait akses terhadap pekerjaan yang layak telah disuarakan para penyandang disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Aturan 1% dan 2% dari total jumlah pekerja nyatanya belum dirasakan oleh para penyandang disabilitas di DIY meskipun sudah ada Peraturan Daerah DIY Nomor 4 tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Hingga tahun 2017, paling tidak ada dua kesulitan besar yang dihadapi para penyandang disabilitas di Yogyakarta, yaitu mobilitas dan hak memperoleh pendidikan.¹¹

Di sisi lain, terdapat konflik norma baik antara undang-undang dengan undang-undang maupun antara undang-undang dengan peraturan daerah. Secara horizontal, terdapat konflik norma antara Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Secara vertikal, konflik norma

¹⁰ Regulasi dimaksud meliputi: UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat jo. UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Peraturan Menteri Sosial Nomor 14 Tahun 2015 tentang Aksesibilitas Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas di Lingkungan Kementerian Sosial, Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019, Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial, Peraturan Menteri Sosial Nomor 21 Tahun 2017 tentang Penerbitan Kartu Penyandang Disabilitas, Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, dan berbagai Peraturan Daerah tentang perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas.

¹¹ Danar Widiyanto, "Warga Difabel DIY Masih Rasakan Berbagai Kesulitan" dalam http://krjogja.com/web/news/read/33619/Warga_Difabel_DIY_Masih_Rasakan_Berbagai_Kesulitan, Akses 15 Oktober 2018.

juga terlihat antara Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Konflik norma yang dimaksud adalah adanya perbedaan ketentuan jumlah kuota yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas dalam mengakses pekerjaan. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di instansi Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD sebesar 2% sementara di perusahaan swasta sebesar 1% dari jumlah pegawai/karyawan¹², namun, Pasal 30 dan Pasal 31 Peraturan Daerah Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 menyatakan bahwa kuota yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas paling sedikit sebesar 1% (satu persen) untuk dapat bekerja baik di sektor Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota maupun di perusahaan swasta.¹³

Konflik norma ini juga muncul di beberapa Perda Kabupaten/Kota di DIY yang sebagian belum selaras dengan Perda Provinsi DIY dan juga Undang-Undang Penyandang Disabilitas.¹⁴ Seperti halnya dalam Perda Kab. Sleman No. 1

¹² Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 53.

¹³ Pasal 30 Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 menyatakan bahwa Pemerintah Daerah dan Pemerintah Kabupaten/Kota harus memberikan kuota paling sedikit 1% (satu persen) bagi tenaga kerja Penyandang Disabilitas dalam setiap penerimaan Pegawai Negeri Sipil." Sementara Pasal 31 Ayat (1) mengatur ketentuan tentang kuota dengan jumlah sedikitnya 1% (satu persen) bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan daerah dan/atau perusahaan swasta. (Indonesia, Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas).

¹⁴ Beberapa Perda Kab./Kota di Prov. DIY meliputi: Perda Kab. Bantul Nomor 11 Tahun 2015 tentang Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas; Perda Kab. Gunungkidul Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas; Perda Kab. Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas; Perda Kab. Sleman Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak

Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas¹⁵ dan Perda Kab. Kulon Progo No. 3 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas¹⁶ dalam menentukan jumlah kuota yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak atas pekerjaan. Dampak ketidaksesuaian norma ini mempengaruhi implementasi di lapangan. Berdasarkan fakta yang ada, sulitnya akses pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta terlihat pada proses rekrutmen CPNS tahun 2018.¹⁷ Kurangnya kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas tidak hanya terjadi di sektor instansi pemerintah saja tetapi juga di perusahaan swasta. Masih ada penolakan calon tenaga kerja disabilitas

Penyandang Disabilitas; dan Perda Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

¹⁵ Perda Kab. Sleman ini sudah menjadikan UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sebagai dasar penyusunan Perda. Namun, Pasal 26 Perda dimaksud justru tidak mengakomodir kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas untuk dapat berpartisipasi sebagai Aparatur Sipil Negara. Pada Pasal 26 disebutkan bahwa kuota bagi penyandang disabilitas sebesar 2% untuk bekerja di sektor BUMD dan 1% untuk swasta. Hilangnya ketentuan kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan BUMN ini tidak selaras dengan amanah dari Perda Prov. DIY No. 4/2012 dan juga UU No. 8/2016.

¹⁶ Pasal 21 Perda Kab. Kulon Progo ini tidak memuat aturan tentang kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor pemerintah. Dengan demikian, penyandang disabilitas kehilangan kesempatan untuk bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara dan hanya mempunyai peluang untuk bekerja di perusahaan saja.

¹⁷ Saat penelitian ini dilakukan, jumlah formasi bagi penyandang disabilitas sebanyak 8 (delapan) formasi dari 766 formasi CPNS tahun 2018. Jika merujuk pada ketentuan Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menentukan bahwa kuota untuk penyandang disabilitas sebesar 2% (dua persen), maka jumlah formasi yang disediakan bagi penyandang disabilitas masih kurang. Idealnya, jumlah minimal formasi yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas sebesar 16 formasi. Lebih lanjut, berdasarkan hasil seleksi CPNS tahun 2018, hanya 1 orang yang lolos dari penyandang disabilitas sedangkan non disabilitas sebanyak 1.006 orang. Angka tersebut menunjukkan bahwa kuota 2% (dua persen) bagi penyandang disabilitas belum terpenuhi. (Wawancara dengan Wahyu, Bagian Perencanaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 6 Maret 2019)



berdasarkan kedisabilitasnya.¹⁸ Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa dari sekitar 400 perusahaan besar di Prov. DIY hanya 44 perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas.¹⁹ Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui komitmen negara terhadap perlindungan hak-hak penyandang disabilitas utamanya hak atas pekerjaan. Mengapa? Karena hak atas pekerjaan merupakan bagian yang sangat fundamental dalam memperoleh kehidupan yang layak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kesesuaian norma perlindungan terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan dalam hukum internasional, nasional dan peraturan daerah?
2. Apakah perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah mewujudkan inklusi disabilitas?
3. Bagaimana perlindungan hukum yang sebaiknya diberikan kepada penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan menuju terwujudnya inklusi disabilitas?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

¹⁸Khoirul Muzakki, "Ditolak Tujuh Perusahaan, Penyandang Difabel Ini Akhirnya Bisa Kerja di Marimas" dalam <http://jateng.tribunnews.com/2016/05/17/ditolak-tujuh-perusahaan-penyandang-difabel-ini-akhirnya-bisa-kerja-di-marimas?page=all>, Akses 24 Desember 2018.

¹⁹Wawancara dengan Sriyati, Sekdis, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 14 Mei 2019.

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kesesuaian norma perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam hukum internasional, nasional dan peraturan daerah.
2. Menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta berdasarkan standar inklusi disabilitas.
3. Mengonstruksi model atau konsep perlindungan hukum yang sebaiknya dilakukan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, baik dari segi normatif (peraturan perundang-undangan) maupun dari segi praktis (berdasarkan pelaksanaan di lapangan) agar inklusi disabilitas dapat terwujud dengan baik.

D. Manfaat atau Kegunaan Penelitian

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat mengetahui konsep ideal dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Untuk selanjutnya dapat dilakukan upaya-upaya untuk memajukan, melindungi dan menjamin penikmatan hak asasi manusia dan kebebasan fundamental secara penuh dan setara bagi penyandang disabilitas. Secara praktis, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai kritik konstruktif bagi para legislator dalam mengeluarkan kebijakannya.

Arti penting penulisan disertasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi para praktisi maupun para pemangku kebijakan di dalam menyelesaikan permasalahan, utamanya dalam merumuskan suatu peraturan perundang-undangan terkait penyandang disabilitas. Sehingga ke depan pihak-pihak yang berada di bidang legislasi mampu menciptakan peraturan perundang-undangan yang bersifat futuristik bukan sekedar kasuistik dan penegakan hukum dapat dilaksanakan dengan baik.



E. Orisinalitas Penelitian

Kajian tentang disabilitas telah dilakukan oleh beberapa peneliti.²⁰ Penelitian terdahulu memberikan kontribusi dalam penelitian ini. Secara ringkas, perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan:

1. Menganalisis persoalan perlindungan hukum hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dengan melihat perangkat dan formulasi hukum yang tersedia di dalam konstitusi sekaligus mereview norma untuk mewujudkan inklusi disabilitas.
2. Mengelaborasi implementasi perlindungan hukum hak atas pekerjaan terhadap penyandang disabilitas dan menggali faktor-faktor penyebab belum optimalnya pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.
3. Mengevaluasi peraturan-peraturan yang terkait dengan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas agar sejalan dengan paradigma negara dan juga sejalan dengan konvensi penyandang disabilitas.
4. Membangun konsep perlindungan hukum yang lebih baik bagi penyandang disabilitas agar mampu mewujudkan inklusi disabilitas dengan cara mengkaji substansi, struktur, dan kultur hukum yang berkembang dalam menghadapi fakta disabilitas.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan agar dapat melengkapi penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini adalah adanya gagasan atau konsep perlindungan hukum yang akan ditawarkan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas menuju terwujudnya masyarakat yang inklusif. Diharapkan

²⁰ Beberapa penelitian terdahulu dapat dilihat secara lebih lengkap di dalam Disertasi ini.



disertasi ini dapat mengevaluasi dan menemukan teori baru dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas yang lebih baik.

F. Teori atau Doktrin

1. Teori Negara Hukum

Konsep negara hukum secara tegas dirumuskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 menyebutkan, bahwa: “Negara Indonesia adalah Negara Hukum”.²¹ Negara hukum dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari *rule of law* (bahasa Inggris) dan *rechtsstaat* (bahasa Belanda dan Jerman). Negara hukum adalah negara yang penyelenggaraan kekuasaan pemerintahannya didasarkan atas hukum. Negara hukum dimaksud adalah negara yang menegakkan supremasi hukum untuk menegakkan kebenaran dan keadilan dan tidak ada kekuasaan yang tidak dipertanggungjawabkan. Di dalamnya, negara dan lembaga-lembaga lain dalam melaksanakan tindakan apapun harus dilandasi oleh hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Dalam negara hukum, kekuasaan menjalankan pemerintahan berdasarkan kedaulatan hukum (supremasi hukum) dan bertujuan untuk menyelenggarakan ketertiban hukum.²²

Secara umum, dalam setiap negara yang menganut paham negara hukum, selalu berlaku tiga prinsip dasar, yaitu supremasi hukum (*supremacy of law*), kesetaraan di hadapan hukum (*equality before the law*), dan penegakan hukum dengan cara yang tidak

²¹ Lihat Pasal 1 ayat (3) UUD NRI 1945.

²²Jawahir Thontowi, *Negara Hukum Kontemporer: Eksploitasi Tambang Untuk Kesejahteraan Rakyat Indonesia* (Tangerang Selatan: Madyan-Ind Press, 2016), hlm 48-49.

bertentangan dengan hukum (*due process of law*).²³ Berlakunya persamaan (*Similia Similibus* atau *Equality before the Law*) dalam negara hukum diartikan bahwa Pemerintah tidak boleh mengistimewakan orang atau kelompok orang tertentu, atau mendiskriminasikan orang atau kelompok orang tertentu. Di dalam prinsip ini, terkandung (a) adanya jaminan persamaan bagi semua orang di hadapan hukum dan pemerintahan, dan (b) tersedianya mekanisme untuk menuntut perlakuan yang sama bagi semua warga negara.

Menurut Utrecht,²⁴ prinsip-prinsip negara hukum berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat dan negara. Utrecht membedakan dua macam negara hukum, yaitu negara hukum formil atau negara hukum klasik dan negara hukum materiil atau negara hukum yang bersifat modern. Adapun Jimly Asshidiqie merumuskan 13 (tiga belas) prinsip-prinsip pokok negara hukum (*The Rule of Law* atau *Rechtsstaat*).²⁵ Persamaan di hadapan hukum (*equality before the law*) adalah salah satu asas terpenting dalam teori negara hukum. Asas ini menjadi salah satu sendi doktrin *Rule of Law* yang diakui dalam konsep *Rechtsstaat*. Prinsip persamaan di depan hukum sebagaimana tertuang dalam Pasal 7 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) dan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 mengharuskan setiap

²³Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Baru tentang Konstitusi dan Konstitusionalisme dalam Teori dan Praktek* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2018), hlm 57.

²⁴ Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia* (Jakarta: Ichtiar, 1962), hlm 9.

²⁵Prinsip-prinsip tersebut meliputi: supremasi hukum (*supremacy of law*), persamaan dalam hukum (*equality before the law*), asas legalitas (*due process of law*), pembatasan kekuasaan (*the control of power and check and balances*), organ-organ campuran yang bersifat independen, peradilan bebas dan tidak memihak (*fair trial and impartial*), Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), Peradilan Tata Negara (*Constitutional Court*), perlindungan hak asasi manusia (*human rights protection*), bersifat demokratis (*democratische rechtsstaat*), mewujudkan kesejahteraan sosial (*welfare rechtsstaat*), transparansi dan kontrol sosial, dan ber-Ketuhanan Yang Maha Esa. (Jimly Asshiddiqie, "Citra Negara Hukum Kontemporer" Orasi Ilmiah pada Wisuda Sarjana Hukum (Palembang: FH Universitas Sriwijaya Palembang, 2004).

orang sebagai manusia maupun sebagai warga negara, wajib diperlakukan sama tanpa ada diskriminasi atau perbedaan berdasarkan agama, suku, bahasa, warna kulit, dan pilihan politik. Persamaan di depan hukum tidak hanya dalam pelaksanaan hukum ketika aparat penegak hukum menjalankan hukum terhadap peristiwa kongkrit, tetapi juga dalam konsepsi, yaitu ketika perumusan norma-norma ke dalam peraturan perundang-undangan dilakukan oleh negara.²⁶ Mengabaikan prinsip persamaan di depan hukum dalam perumusan undang-undang, maka undang-undang tersebut dianggap cacat moral dan dapat dibatalkan melalui Mahkamah Konstitusi. Implikasi dari ada tidaknya persamaan di depan hukum akan berpengaruh terhadap ada tidaknya kepastian hukum dan keadilan.

Teori negara hukum ini akan digunakan untuk menganalisis permasalahan pertama terkait kajian kesesuaian norma hukum perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dalam hukum internasional, nasional, dan peraturan daerah. Teori negara hukum juga digunakan untuk menganalisis apakah pengaturan penyandang disabilitas dalam hal hak atas pekerjaan sejalan dengan konvensi penyandang disabilitas.

2. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.²⁷ Sementara itu, menurut Satjipto Raharjo perlindungan hukum adalah

²⁶Suparman Marzuki, *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2017), hlm. 18.

²⁷Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 1984), hlm 133.



memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²⁸ Maria Theresia Geme mengartikan perlindungan hukum sebagai hal yang berkaitan dengan tindakan negara untuk melakukan sesuatu dengan (memberlakukan hukum negara secara eksklusif) dengan tujuan untuk memberikan jaminan kepastian hak-hak seseorang atau kelompok orang.²⁹

Philipus M. Hadjon³⁰ berpendapat bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Dengan “tindak pemerintahan” sebagai titik sentral, (dikaitkan dengan perlindungan hukum bagi rakyat). Menurut Hadjon,³¹ perlindungan hukum terbagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum yang preventif dan perlindungan hukum yang represif. Sementara itu, menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.³²

Hukum sebagai perlindungan kepentingan manusia berbeda dengan norma-norma yang lain. Karena hukum itu berisi perintah dan/atau larangan, serta membagi hak dan kewajiban. Sudikno Mertokusumo mengemukakan,³³ tidak hanya tentang

²⁸ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 54.

²⁹ Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 262.

³⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), hlm 2.

³¹*Ibid.*

³² Moh. Kusnardi, *Hukum... op.cit.*, hlm 98.

³³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar* (Yogyakarta: Liberty, 1999), hlm 71.

tujuan hukum, tetapi juga tentang fungsi hukum dan perlindungan hukum. Terdapat tiga hal penting berdasarkan pandangan Sudikno Mertokusumo di atas, yaitu fungsi hukum, tujuan hukum, dan tugas.³⁴

Perlindungan hukum hak asasi menciptakan korelasi dengan kewajiban. Antonio Fortin memberikan definisi tentang pentingnya perlindungan internasional hak asasi manusia.³⁵ Bentuk perlindungan internasional dimaksud adalah dilakukan secara langsung kepada individu, yang dilakukan oleh badan-badan internasional seperti UNHCR (*United Nations High Commissioner for Refugees*).³⁶ Landasan dalam perlindungan internasional hak asasi manusia, yaitu konvensi internasional, hukum kebiasaan internasional, atau prinsip-prinsip umum hukum internasional. Adapun tujuan dari dilakukannya tindakan perlindungan internasional dibedakan ke dalam tiga kategori utama, meliputi: antisipatoris atau preventif, kuratif atau mitigasi, dan pemulihan atau kompensatoris. Teori Antonio Fortin ini selaras dengan konsep hak asasi manusia. Perlindungan hukum hak asasi menciptakan korelasi dengan kewajiban. Apabila hal itu ada pada seseorang sebagai pasangan dari kewajiban yang dibebankan kepada orang lain, maka demikian juga kemerdekaan yang diberikan oleh hukum kepada seseorang berpasangan dengan kewajiban hukum orang lain untuk tidak mengganggu kemerdekaan orang tersebut.³⁷

³⁴*Ibid.*

³⁵ Sigit Riyanto, "Kajian Hukum Internasional tentang Pengaruh Kedaulatan Negara terhadap Perlindungan Pengungsi Internal", *Disertasi*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2009, hlm 16.

³⁶ Pada awal berdirinya, aktivitas UNHCR berfokus pada penanganan kedatangan kapal pengungsi Vietnam dalam jumlah besar, seperti yang termaktub dalam *Comprehensive Plan of Action (CPA)*, sebuah rencana aksi yang dicetuskan pada 14 Juni 1989 oleh negara-negara anggota yang mengikuti Konferensi Internasional tentang Pengungsi Indo-Cina.

³⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm 56-57.

Teori perlindungan hukum digunakan dalam disertasi ini untuk menjawab permasalahan kedua tentang apakah perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah mewujudkan inklusi disabilitas. Dengan demikian, melalui penelitian ini diharapkan mampu mengetahui argumentasi-argumentasi dibalik implementasi perlindungan yang diberikan bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan dan dianalisis lebih lanjut agar ke depan inklusi disabilitas dapat terwujud dengan baik.

3. Teori Efektivitas Hukum

Istilah teori efektivitas hukum berasal dari terjemahan bahasa Inggris yaitu *effectiveness of the legal theory*, bahasa Belanda disebut dengan *effectiviteit van de jurisdische theorie*, bahasa Jermannya yaitu *wirksamkeit der rechtlichen theorie*.³⁸ Terdapat tiga suku kata yang terkandung dalam teori efektivitas hukum yaitu teori, efektivitas, dan hukum. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, ada dua istilah yang berkaitan dengan efektivitas, yaitu efektif dan keefektifan. Efektif artinya a) ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), 2) manjur atau mujarab, c) dapat membawa hasil, berhasil guna (tentang usaha, tindakan), d) mulai berlaku (tentang undang-undang, peraturan). Keefektifan artinya a) keadaan berpengaruh, hal berkesan, b) kemanjuran, kemujaraban, c) keberhasilan (usaha, tindakan), dan d) hal mulai berlakunya (undang-undang, peraturan). Sementara itu, secara etimologis Hans Kelsen mendefinisikan efektivitas hukum sebagai:³⁹

³⁸ Salim, Penerapan...*op.cit.*, hlm 259.

³⁹ Hans Kelsen, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara* (Bandung: Nusa Media, 2006), hlm 39.

“apakah orang-orang pada kenyataannya berbuat menurut suatu cara untuk menghindari sanksi yang diancamkan oleh norma hukum atau bukan, dan apakah sanksi tersebut benar-benar dilaksanakan bila syaratnya terpenuhi atau tidak terpenuhi.”

Konsep Hans Kelsen menekankan pada subjek dan sanksi. Subjek yang melaksanakannya, yaitu orang-orang atau badan hukum. Bagi orang-orang yang dikenai sanksi hukum, maka sanksi hukum benar-benar dilaksanakan atau tidak. Hukum diartikan sebagai norma hukum, baik yang tertulis maupun norma hukum yang tidak tertulis.

Lawrence M. Friedman mengemukakan tiga unsur yang harus diperhatikan dalam penegakan hukum. Ketiga unsur tersebut meliputi: struktur, substansi, dan budaya hukum.⁴⁰ Struktur hukum berkaitan dengan kelembagaan hukum. Substansi berkaitan dengan isi norma hukum sedangkan kultur hukum berkaitan dengan budaya hukum masyarakat. Pandangan lain dikemukakan oleh Soerjono Soekanto yang mengemukakan lima faktor yang harus diperhatikan dalam penegakan hukum. Kelima faktor itu, meliputi: 1) Faktor hukum atau undang-undang; 2) Faktor penegak hukum; 3) Faktor sarana atau fasilitas; 4) Faktor masyarakat; dan 5) Faktor kebudayaan. Kelima faktor tersebut harus diperhatikan dengan baik di dalam proses penegakan hukum, karena jika hal tersebut kurang mendapat perhatian secara saksama maka penegakan hukum tidak akan tercapai.⁴¹ Yahya Harahap sebagaimana dikutip oleh Hartiwiningsih, menyatakan bahwa terdapat 4 (empat) elemen agar implementasi regulasi berjalan dengan baik, yaitu: regulasi

⁴⁰ Lawrence M. Friedman, *A Legal System A Social Science Perspective*, Terjemah, M. Khozim, Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (Bandung: Nusa Media, 2009), hlm 7-9.

⁴¹ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang Memengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm 8.



itu sendiri, mental aparat penegak hukum, fasilitas yang mendukung implementasi hukum, dan masyarakat sebagai objek.⁴²

Teori efektivitas hukum digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis permasalahan kedua yaitu apakah perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah mewujudkan inklusi disabilitas. Selain itu, teori ini juga digunakan untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta. Perlu kajian secara mendalam tentang faktor apa saja yang mempengaruhi dalam penegakan hukum dan hambatan yang harus diselesaikan agar ke depan hukum dapat berjalan dengan efektif.

4. Teori Hak Asasi Manusia

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Sementara itu, kewajiban asasi disebut di dalam pasal yang sama ayat yang ke-2.⁴³ Hak asasi manusia dalam berbagai peraturan perundang-undangan tentu didasarkan pada asas-asas tertentu yang bersifat universal. Sementara itu, menurut Pasal 8 jo. Pasal 71 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang HAM menyebutkan bahwa

⁴² Hartiwiningsih dkk., "Strengthening The Legal Protection for Children in Conflict with the Law in the Juvenile Criminal Justice System Through Restorative Justice Approach", *Proceeding Lyntech "Grand Design of Counte-Terrorism Efforts from Upstream to Downstream"*, Fakultas Hukum UNS, 2018, hlm 227.

⁴³ Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 1 Ayat (1) dan Ayat (2).



perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM terutama menjadi tanggung jawab negara. Kewajiban dan tanggung jawab pemerintah tersebut menurut Pasal 72 UU HAM meliputi langkah implementasi yang efektif dalam bidang hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan negara, dan bidang lain.

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28I ayat (4) juga menyebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan HAM adalah menjadi tanggung jawab negara, terutama pemerintah.⁴⁴ Negara merupakan subjek hukum dalam hukum internasional sehingga memiliki peran penting dalam pernyataan persetujuan negara untuk ikut atau terlibat dalam perjanjian internasional.⁴⁵ Kewajiban menghormati hak asasi manusia tercermin dalam Pembukaan UUD 1945 yang menjiwai keseluruhan pasal dalam batang tubuhnya, salah satunya berkaitan dengan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Untuk melaksanakan kewajiban yang diatur dalam UUD 1945 tersebut, MPR dengan Ketetapan MPR No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Asasi Manusia, menugaskan kepada lembaga-lembaga tinggi negara dan seluruh aparatur pemerintah untuk menghormati, menegakkan, dan menyebarluaskan pemahaman mengenai hak asasi manusia kepada seluruh masyarakat, serta segera meratifikasi berbagai instrumen Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia, sepanjang tidak bertentangan dengan Pancasila dan UUD 1945.⁴⁶

Dalam hal Hak Asasi Manusia, dikenal tiga (3) bentuk kewajiban/tanggung jawab negara (*state obligation*). Bentuk

⁴⁴ Apeles Lexi Lonto, *Hukum Hak Asasi Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2016), hlm 38.

⁴⁵ Sefriani, *Peran Hukum Internasional dalam Hubungan Internasional Kontemporer*, Cetakan Pertama (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 27.

⁴⁶ Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Cetakan ke-11 (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 246-247.



kewajiban tersebut yaitu: 1) Kewajiban untuk menghormati (*obligation to respect*); 2) Kewajiban untuk melindungi (*to protect*); dan 3) kewajiban untuk memenuhi (*obligation to fulfill*). Sebagai bagian dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, maka penegakan HAM sangat tergantung dari konsistensi lembaga negara. Dalam praktik bernegara, terlaksananya HAM secara baik dan bertanggung jawab sangat tergantung kepada *political will* dan *political action* dari penyelenggara negara.⁴⁷

UUD NRI 1945 Pasca Amandemen mencantumkan Bab XA yang membahas perihal Hak Asasi Manusia. Ketentuan dalam Bab tersebut menjadi bentuk dari perlindungan hak konstitusional warga negara secara umum. Ruang lingkup warga negara dalam hal ini luas, mencakup siapapun tanpa terkecuali sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (1) UUD NRI 1945,⁴⁸ termasuk di dalamnya penyandang disabilitas. Penegakan mengenai lingkup itu sangat penting, karena HAM bagi penyandang disabilitas masih kerap diabaikan, bahkan dilanggar. Pelanggaran terjadi karena penyandang disabilitas tidak dianggap sebagai bagian dari warga negara, bahkan juga tidak dianggap manusia.⁴⁹ Hak-hak bagi penyandang disabilitas secara terperinci telah dinyatakan dalam Konvensi Internasional Hak Penyandang Disabilitas (*International Convention on the Rights of Persons with Disabilities*).⁵⁰ Sementara itu, di Indonesia sampai saat ini telah mengeluarkan tiga periode Rencana Aksi Nasional Hak

⁴⁷ Majda El Muhtaj, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia: Dari UUD 1945 Sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002* (Jakarta: Kencana, 2017), hlm 6-7.

⁴⁸ Pasal 25 ayat (1) UUD NRI 1945 mengatur bahwa yang menjadi warga negara ialah orang-orang bangsa Indonesia asli dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara.

⁴⁹ Kesadaran akan perkembangan HAM dengan memandang seorang manusia sesuai dengan hak asasinya juga terjadi di dunia Internasional pada sepuluh tahun terakhir atau pasca perang dingin dimulai. Lihat, Satya Arinanto, *Hak Asasi Manusia dan Transisi Politik di Indonesia* (Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara FHUI, 2008), hlm 1.

⁵⁰ Choirul Anam et al., *Upaya Negara Menjamin Hak-Hak Kelompok Minoritas Di Indonesia: Sebuah Laporan Awal* (Jakarta: Komnas HAM, 2016), hlm 76.

Asasi Manusia (RANHAM). Pada periode kedua 2011-2014 secara spesifik terdapat RAN tentang penyandang disabilitas. Dengan demikian, terdapat tiga Rencana Aksi Nasional (HAM dan Penyandang Disabilitas), yaitu: RAN HAM 2004-2010, RAN PD 2011-2014, dan RAN HAM (integrasi dengan RAN Penyandang Disabilitas) 2015-2019.⁵¹ RAN HAM 2015-2019 sudah disahkan melalui PP Nomor 75 tahun 2015, dan di dalamnya memuat ketentuan tentang adanya Sekretariat Bersama yang terdiri atas unsur: bidang Hukum dan HAM, bidang sosial, bidang dalam negeri, dan bidang perencanaan pembangunan nasional.

Teori hak asasi manusia digunakan dalam merumuskan perlindungan bagi penyandang disabilitas yang berdasarkan nilai-nilai dalam hak asasi manusia. Penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas hendaknya bergeser dari *charity based* menuju *human right based*. Oleh karena itu, perlindungan hukum yang sebaiknya dilakukan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas ke depan diharapkan dapat dirumuskan dengan berdasar kepada nilai-nilai dalam hak asasi manusia agar inklusi disabilitas dapat terwujud dengan baik.

5. Konsep *Affirmative Action*

Salah satu prinsip utama hukum HAM internasional adalah prinsip kesetaraan. Prinsip ini menjelaskan bahwa pada situasi yang sama harus diperlakukan sama, dan pada situasi berbeda harus diperlakukan berbeda pula. Perkecualian dari prinsip ini antara lain tindakan afirmatif (*affirmative action*) untuk mencapai kesetaraan.⁵² Tindakan afirmatif ditujukan untuk memperbaiki diskriminasi dengan memberikan perlakuan istimewa (perlakuan

⁵¹ Lihat Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019.

⁵² Sefriani, *Peran Hukum Internasional dalam Hubungan Internasional Kontemporer* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm 335.

lebih) kepada kelompok-kelompok minoritas atau marjinal. Paul Emong menyatakan tindakan afirmatif dibingkai dalam 3 (tiga) cara yaitu:⁵³

“Affirmative action has been framed in three ways: affirmative action as means of achieving substantive equality rather than a breach of equality guarantee; affirmative action as a breach of the right to equality (the formal equality); and affirmative action as an exception to the prohibition against discrimination (the derogation approach)”.

Ketika tindakan afirmatif dibingkai sebagai cara untuk mencapai kesetaraan substantif daripada pelanggaran kesetaraan, hal ini dipandang sebagai aspek untuk memperbaiki kondisi individu atau kelompok yang kurang beruntung. Secara teoritis, terdapat beberapa pandangan tentang *affirmative action*.⁵⁴

Konsep *affirmative action* merupakan bentuk diskriminasi positif (*positive discrimination*) yang dilakukan untuk mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan. Diskriminasi positif dimaknai sebagai memperlakukan orang secara sama padahal situasinya berbeda dengan alasan positif. Hal ini diperlukan agar perbedaan yang dialami tidak terus-menerus terjadi.⁵⁵ Konvensi juga mengharapkan diakuinya prinsip diskriminasi positif atau tindakan afirmasi. Adanya keberpihakan kebijakan kepada penyandang disabilitas itulah yang dianggap menjadi tindakan

⁵³ Paul Emong, *The Realisation of Human Rights for Disabled People in Higher Education in Uganda: A Critical Analysis Drawing on the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (U.K: The University of Leeds-School of Law Center for European Law and Legal Studies, 2014), hlm 50.

⁵⁴Stanford Encyclopedia of Philosophy menyebutkan bahwa: *“Affirmative action means positive steps taken to increase the representation of women and minorities in areas of employment, education, and business from which they have been historically excluded. When those steps involve preferential selection-selection on the basis of race, gender, or ethnicity-affirmative action generates intense controversy”*. Lihat: Stanford Encyclopedia of Philosophy, *“Affirmative Action”* dalam <http://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>, Akses 10 Januari 2019.

⁵⁵ Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia Perspektif Internasional, Regional, dan Nasional* (Depok:Rajawali Pers, 2018), hlm 30.

afirmasi yang justru diharapkan untuk dilakukan segera oleh Negara Pihak.⁵⁶

Jika mengacu pada teori perundang-undangan, prinsip *equality before the law* atau kesederajatan di depan hukum, mutlak menjadi dasar utama pembentukan peraturan hukum. Untuk mensejajarkan status sosial, ekonomi, dan politik diperlukan adanya kebijakan negara yang mampu menerobos ketimpangan tersebut. *Affirmative action* seharusnya menjadi landasan konstitusional hukum dasar suatu negara, seperti dalam UUD NRI 1945 kebijakan *affirmative action* timbul ketika sebagian kelompok tidak memperoleh keuntungan atas tidak adanya kesederajatan perlakuan.⁵⁷ Konstitusi Indonesia juga telah menggunakan prinsip *affirmative action*. Hal ini dapat dilihat dalam rumusan Pasal 28H ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, dari sinilah dasar penerapan *affirmative action* atau *positive discrimination* dapat dibenarkan secara konstitusional.

Affirmative action merujuk kepada serangkaian program yang ditujukan untuk kelompok-kelompok tertentu untuk memperbaiki ketidaksetaraan yang mereka alami.⁵⁸ Kebijakan ini muncul dengan latar belakang adanya keinginan untuk lepas dari lingkungan yang diskriminatif. Dalam pelaksanaannya, kebijakan ini dikemas dalam suatu kebijakan yang oleh beberapa pihak digolongkan ke dalam *indirect discrimination*. Oleh karena itu, *affirmative action* disebut juga dengan *reserve discrimination*.⁵⁹ Di dalam Konvensi dinyatakan bahwa Negara Pihak harus menjamin dan memajukan realisasi penuh dari semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental bagi semua penyandang

⁵⁶*Ibid.*, hlm 165.

⁵⁷ Jawahir Thontowi, *Hukum Inklusif Perspektif Indonesia* (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019), hlm 416-417.

⁵⁸ Carol Lee Bacchi, *The Politics of Affirmative Action: Women Equality and Category Politics* (London: Sage Publication, 1996), hlm 15.

⁵⁹*Ibid.*



disabilitas tanpa diskriminasi dalam segala bentuk apapun.⁶⁰ Pemberlakuan tindakan afirmatif ini disyaratkan hanya dapat digunakan dalam suatu ukuran tertentu hingga kesetaraan itu dicapai. Dengan kata lain, ketika kesetaraan telah tercapai maka tindakan afirmatif tidak dapat dibenarkan lagi.⁶¹ Terdapat dua konsep umum terkait kesetaraan, yaitu kesetaraan kompetitif dan kesetaraan hasil. Kesetaraan kompetitif ditujukan untuk menyingkirkan hambatan-hambatan yang sifatnya formal, sementara kesetaraan hasil bukan hanya disingkirkannya hambatan-hambatan formal, tetapi ditetapkannya suatu mekanisme yang positif seperti kuota untuk mencapai hasil yang setara pula.⁶² Konsep kesetaraan yang kedua yang ingin dicapai oleh kebijakan *affirmative action* dengan sistem kuota. Pelaksanaan sistem kuota ini pada umumnya dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui konstitusi atau legislasi nasional dan melalui partai politik, secara sukarela.⁶³

Konsep *affirmative action* penting dimasukkan dalam penelitian ini. Konsep ini digunakan untuk menganalisis kebijakan terkait penyandang disabilitas dan sebagai prinsip dasar yang akan digunakan untuk merumuskan perlindungan hukum yang sebaiknya dilakukan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Melalui tindakan afirmatif yang diberikan kepada penyandang disabilitas diharapkan kesetaraan hak dapat terwujud dengan baik.

⁶⁰ Lihat *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*.

⁶¹ Knut D. Asplund, dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Cetakan Ketiga (Yogyakarta: PUSHAM UII, 2015), hlm 40.

⁶² Azza Karam, *Perempuan Di Parlemen: Bukan Sekedar Jumlah Bukan Sekedar Hiasan* (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, 1999), hlm 89.

⁶³ *Ibid.*, 90.

6. Teori Hubungan Hukum Internasional dan Hukum Nasional

Eksistensi hukum internasional saat ini tidak dapat terbantahkan. Hukum internasional bukan hanya mengatur tentang hubungan antarbangsa tetapi telah berkembang sehingga subjek-subjek negara tidak hanya terbatas pada negara saja melainkan individu, perusahaan pun telah diakui sebagai bagian dari subjek hukum internasional. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Mochtar Kusumaatmadja bahwa hukum internasional adalah keseluruhan kaidah dan asas hukum yang mengatur hubungan atau persoalan yang melintasi batas negara (hubungan internasional) yang bukan bersifat perdata.⁶⁴ Sifat hukum internasional adalah koordinatif bukan subordinatif seperti halnya dalam hukum nasional. Oleh karena itu, hubungan internasional dilandasi oleh persamaan kedudukan antar anggota masyarakat bangsa-bangsa. Dengan demikian tidak ada kedudukan yang lebih tinggi dari yang lainnya. Kedudukan tertinggi ada pada masyarakat internasional itu sendiri.⁶⁵ Mengenai kekuatan mengikatnya hukum internasional, terdapat beberapa aliran. Indonesia sebagai anggota masyarakat bangsa-bangsa membutuhkan hukum internasional untuk melakukan interaksi dengan subjek-subjek hukum internasional yang lain.

Dalam hal hubungan antara hukum internasional dan hukum nasional terdapat dua teori yaitu teori monisme dan teori dualisme. Teori monisme menyatakan bahwa hukum internasional dan hukum nasional merupakan dua kesatuan hukum dari satu sistem hukum yang lebih besar yaitu hukum pada umumnya. Oleh karena itu, antara keduanya sangat besar kemungkinan terjadi konflik. Aliran monisme terbagi menjadi

⁶⁴ Mochtar Kusumaatmadja dan Ety R. Agoes, *Pengantar Hukum Internasional* (Bandung: PT. Alumni, Cetakan Ke-5, 2015), hlm 1-2.

⁶⁵ *Ibid.*, hlm 4.

dua, yaitu aliran monisme primat HI dan monisme primat HN.⁶⁶ Teori kedua dikemukakan oleh aliran dualisme yang menyatakan bahwa hukum internasional dan hukum nasional adalah dua sistem hukum yang sangat berbeda satu dengan yang lainnya. Perbedaan yang dimaksud adalah pada subjek, sumber hukum dan integritas. Subjek HI adalah negara-negara sedangkan subjek HN adalah individu. HI bersumber pada kehendak bersama negara sedangkan HN bersumber pada kehendak negara. Integritas, HN lebih sempurna dibandingkan dengan HI.⁶⁷

Anzilotti sebagai penganut aliran dualisme berpendapat bahwa perbedaan hukum internasional dengan hukum nasional terletak pada prinsip yang melekat pada keduanya. HI mendasarkan pada prinsip bahwa perjanjian internasional harus dihormati berdasarkan prinsip *pacta sunt servanda*, sedangkan hukum nasional mendasarkan pada prinsip bahwa aturan negara harus dipatuhi. Menurut Pasal 2 ayat (1) b Konvensi Wina 1969 tentang Perjanjian Internasional menjelaskan tentang ratifikasi, bahwa:

“ratification”, “acceptance”, “approval”, and “accession” mean in each case the international act so named whereby a State establishes on the international plane its consent to be bound by a treaty.”

Penjelasan lebih lanjut dalam Pasal 14 Konvensi Wina 1969 tentang Perjanjian Internasional, ratifikasi adalah salah satu cara

⁶⁶ Monisme primat HI berpendapat bahwa apabila terjadi suatu konflik dalam tatanan sistem hukum antara hukum internasional dengan hukum nasional, maka hukum internasional harus lebih diutamakan dan diberlakukan dibanding dengan hukum nasional. Sebaliknya, monisme primat HN berpendapat apabila terjadi suatu konflik dalam tatanan sistem hukum maka hukum nasional yang harus didahulukan dan diberlakukan. Hal ini berdasarkan pendapat bahwa hukum internasional berasal dari hukum nasional. Oleh karena itu, hukum nasional kedudukannya lebih tinggi dari hukum internasional.

⁶⁷ Sefriani, *Hukum...op.cit.*, hlm 77.

mengikatkan diri pada suatu perjanjian internasional dan lazimnya selalu dirumuskan. Adapun persyaratan meliputi:

- a. *The present Convention shall be open for signature by all States Members of the United Nations;*
- b. *The present Convention is subject to ratification. The instruments of the ratification shall be deposited with the Secretary-General of the United Nations.*

Pada dasarnya ratifikasi merupakan salah satu cara pengesahan sebuah perjanjian internasional untuk dapat dijadikan salah satu produk hukum di negara-negara peserta perjanjian tersebut.⁶⁸ Ratifikasi merupakan pengesahan atau penguatan terhadap perjanjian yang ditandatangani.⁶⁹ Ratifikasi hanya dapat dilakukan apabila suatu negara akan mengesahkan suatu perjanjian internasional yang akan dijadikan sebagai norma hukum sebagaimana yang diatur dalam konstitusi dengan memperhatikan kedaulatan konstitusi tersebut.

⁶⁸ Terdapat tiga sistem bagaimana ratifikasi diadakan, yaitu:

- a. Ratifikasi semata-mata dilakukan oleh badan eksekutif. Ratifikasi ini sudah jarang ditemui karena merupakan peninggalan sejarah. Menelusuri sejarah sistem ini pernah berlaku menurut konstitusi Jepang pada tanggal 11 Februari 1829 (yang berlaku hingga terbentuknya konstitusi yang baru pada tanggal 3 November 1946) juga merupakan sistem yang diikuti oleh negara-negara yang mempunyai pemerintahan otoriter, antara lain: Italia (1922-1943), negara nasional sosialis (Nazi) Jerman (1933-1945), dan Perancis selama pendudukan pemerintah Vichy (1940-1944);
- b. Ratifikasi dilakukan oleh badan perwakilan atau legislatif. Sistem ini tercatat hanya beberapa negara yang pernah melakukannya, antara lain: Turki (menurut Pasal 26 Konstitusi tanggal 20 April 1924), El Salvador (Konstitusi 8 September 1950) dan Honduras (Konstitusi 8 Maret 1936);
- c. Ratifikasi perjanjian dilakukan bersama-sama oleh badan legislatif dan eksekutif. Sistem ratifikasi perjanjian internasional yang dilakukan bersama-sama oleh badan legislatif dan eksekutif merupakan yang paling banyak digunakan. Sistem ini terbagi menjadi dua golongan yang disebut dengan subsistem, yaitu sistem campuran di mana badan legislatif lebih menonjol dan sistem campuran di mana badan eksekutif lebih menonjol. (Mochtar Kusumatmadja, dkk., *Pengantar Hukum Internasional* (Bandung: PT. Alumni, 2003), hlm 131.

⁶⁹T. May Rudy, *Hukum Internasional 2* (Bandung: PT Refika Aditama, 2011), hlm



Teori hubungan hukum internasional dan hukum nasional menjadi salah satu teori dalam penelitian ini. Teori ini akan digunakan untuk menganalisis permasalahan pertama tentang kesesuaian norma hukum perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam hukum internasional, hukum nasional, dan peraturan daerah. Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana relevansi hukum nasional dengan hukum internasional dan apakah ada ketidaksesuaian norma antara hukum internasional dan hukum nasional perihal perlindungan kepada penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris.⁷⁰ Penelitian hukum empiris mengkaji ketentuan hukum yang berlaku serta apa yang terjadi dalam kenyataannya di masyarakat.⁷¹ Penelitian ini hendak mengkaji dan mengevaluasi norma hukum positif berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan. Di samping mengkaji norma hukum positif, penelitian ini juga mengkaji implementasi berlakunya hukum di masyarakat sehingga antara keduanya dapat dielaborasi untuk menyelesaikan permasalahan penelitian.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam disertasi ini terdiri dari peraturan perundang-undangan terkait hak atas pekerjaan bagi penyandang

⁷⁰ Soerjono Soekanto membagi penelitian hukum berdasarkan sifat, bentuk, tujuan, penerapan. Dari sisi tujuan penelitian hukum terdapat dua jenis penelitian hukum, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis atau empiris. Lebih lanjut baca Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UI Press, 2006), hlm 50-51.

⁷¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm 126.

disabilitas baik dalam hukum internasional, nasional, maupun peraturan daerah. Adapun lokasi penelitian di Daerah Istimewa Yogyakarta. Argumentasi Daerah Istimewa Yogyakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan representasi dari Kota Inklusi. Hal lain yang menjadi pertimbangan karena Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Di samping itu, seluruh wilayah di lingkungan Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah memiliki regulasi berupa Peraturan Daerah Kabupaten/Kota tentang perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan sebagai berikut:

a. Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*)

Pendekatan dimaksud dengan menelaah berbagai regulasi yang berkaitan dengan perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan. Adapun peraturan perundang-undangan tersebut mencakup berbagai instrumen dalam hukum internasional, nasional maupun peraturan daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terkait dengan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Oleh sebab itu, perlu dipelajari dasar ontologis suatu peraturan perundang-undangan untuk disimpulkan ada tidaknya benturan filosofis undang-undang dengan asas. Penelitian ini juga mempelajari kesesuaian dan konsistensi antara berbagai peraturan perundang-undangan tersebut.

b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pendekatan pandangan-pandangan, prinsip hukum dan doktrin-doktrin yang



berkembang dalam ilmu hukum.⁷² Mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin merupakan pedoman untuk membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang berkaitan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

4. Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Sumber data primer berasal dari narasumber atau informan. Data primer diperoleh dengan cara melakukan wawancara terhadap narasumber untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan atau literatur, penelusuran internet, dan/atau studi dokumentasi berkas-berkas penting dari institusi yang diteliti serta penelusuran peraturan perundang-undangan dari berbagai sumber yang berkaitan dengan tema pokok penelitian. Sumber hukum yang dimaksud, terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas.⁷³ Bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. Bahan hukum sekunder berupa buku-buku teks, *e-book*, artikel pada jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah, laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Sementara itu, bahan hukum tersier diambil dari beberapa bahan hukum berupa kamus hukum, Kamus Besar Bahasa Indonesia, maupun ensiklopedi.

⁷² Amiruddin and Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Rajawali Pers, 2003), hlm 163.

⁷³Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Revisi Cet.ke-12 (Jakarta: Prenada Media, 2016), hlm 181.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan wawancara. Studi kepustakaan lebih banyak diarahkan kepada penelaahan terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian khususnya terkait dengan pemberian perlindungan kepada penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan. Sementara itu, wawancara dilakukan kepada narasumber atau informan yang berkaitan dengan tema pokok penelitian. Teknik wawancara yang digunakan adalah *in-depth interview* atau wawancara mendalam kepada informan kunci atau para ahli, baik akademisi maupun praktisi tentang disabilitas. Adapun narasumber/informan dalam penelitian ini meliputi: a) Subroto, Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Dinas Sosial, Pundong, Prov. DIY; b) Setia Adi Purwanta, Ketua Komite Penyandang Disabilitas Prov. DIY; c) Sriyati, Sekdis Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. DIY; d) Wahyu, Bag. Perencanaan Badan Kepegawaian Daerah Prov. DIY; e) Heny Widiastuti, Fungsional Pengantar Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. DIY; f) Arini, Anggota Komite Penyandang Disabilitas Prov. DIY; dan g) Dwi Suka Setyaningsih, CIQAL (*Center of Improving Qualified Activity in Life*).

7. Analisis Data

Bahan hukum penelitian ini dikumpulkan melalui prosedur inventarisasi dan identifikasi peraturan perundang-undangan, serta klasifikasi dan sistematisasi bahan hukum sesuai dengan permasalahan penelitian, selanjutnya data yang sudah diperoleh, dianalisis secara deskriptif-eksploratif. Penelitian eksploratif bertujuan untuk menggali secara luas tentang sebab-sebab atau



hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu.⁷⁴ Jadi metode deskriptif eksploratif adalah penelitian dengan pemecahan masalah yang digali secara luas tentang sebab-sebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu berdasarkan fakta-fakta yang terjadi di lapangan. Penelitian ini berusaha untuk menggali informasi, menggambarkan, melukiskan atau mengetahui bagaimana norma perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan berikut implementasinya di lapangan.

⁷⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm 7-14.



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN
MENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

BAB II

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kesesuaian Norma Perlindungan terhadap Penyandang Disabilitas dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan dalam Hukum Internasional, Nasional, dan Peraturan Daerah

Penyandang disabilitas berhak mendapatkan perlindungan setara dengan non disabilitas dan mendapatkan hak serta perlakuan yang sama dengan warga negara yang lain. Perlindungan terhadap penyandang disabilitas telah tertuang di dalam beberapa peraturan perundang-undangan baik dalam kerangka hukum internasional, nasional, maupun peraturan daerah. Beberapa kerangka hukum tersebut perlu ditelaah secara mendalam agar dapat diketahui kesesuaian atau ketidaksesuaian norma dalam memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas sehingga ke depan dapat dirumuskan peraturan perundang-undangan yang lebih baik dan lebih efektif dalam memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas, utamanya dalam pemenuhan hak atas pekerjaan.

1. Ketidaksesuaian Norma Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas dalam Hukum Internasional dengan Nasional

Tujuan hukum antara lain “...opgelegd om de samenleving vreedzaam, rechtvaardig, en doelmatig te ordenen”⁷⁵ (diletakkan untuk menata masyarakat yang damai, adil, dan bermakna). Hukum merupakan batas-batas kebebasan antara individu dan penguasa dalam setiap interaksi kemasyarakatan hingga hukum tadi

⁷⁵ N.E. Algra en H.C.J.G., Jansen, *Rechtsingang, Een Oriëntatie in Het Recht*, H.D. Tjeenk Willink bv, Groningen, 1974, hlm 10 dalam Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017), hlm 22.

memberikan perlindungan bagi ketentraman umum. Tanpa berlakunya hukum di masyarakat, akan timbul kekacauan dan kesewenang-wenangan.⁷⁶ Eksistensi hukum dijadikan sebagai instrumen dalam menata kehidupan di dalam negara hukum. Di semua negara, norma hukum yang ditempatkan sebagai norma hukum tertinggi adalah konstitusi, baik dalam pengertian tekstualnya maupun nilai-nilai yang hidup yang terkandung di dalamnya.⁷⁷ Pembentukan peraturan perundang-undangan akan mendukung proses pembangunan hukum nasional.⁷⁸ Peraturan perundang-undangan yang ada, akan dapat memenuhi harapan masyarakat, jika dilandasi oleh suatu kajian yang memadai dan komprehensif, melalui prosedur yang tertata dalam tahap-tahap terkoordinasi serta berdasarkan proses dan teknik penyusunan yang telah ditetapkan sebagai pedoman bagi seluruh lembaga yang berwenang membentuk peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, bahwa proses pembentukan Peraturan Perundang-undangan meliputi sejumlah tahapan, yaitu perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan dan penetapan, serta pengundangan.⁷⁹ Pasal 7 ayat (2) UU Nomor 12 Tahun 2011 menyebutkan bahwa kekuatan hukum setiap jenis Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarkinya.⁸⁰ Norma hukum yang satu selalu berlaku, bersumber,

⁷⁶ Mukhtie Fadjar, A., *Tipe Negara Hukum* (Malang: Banyumedia, 2004), hlm 28-29.

⁷⁷ Jimly Asshiddiqie, *Perkembangan Baru Tentang Konstitusi dan Konstitusionalisme dalam Teori dan Praktik* (Yogyakarta: GENTA Publishing, 2018), hlm 58.

⁷⁸ Pengertian Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan (Aziz Syamsuddin, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm 8).

⁷⁹ *Ibid.*, hlm 9.

⁸⁰ Dalam penjelasan ayat (2) dinyatakan lebih lanjut, yang dimaksud dengan "hierarki" adalah penjenjangan setiap jenis Peraturan Perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa Peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.



dan berdasarkan pada norma hukum yang lebih tinggi di atasnya, dan norma hukum yang lebih tinggi juga selalu merujuk pada norma hukum yang lebih tinggi lagi. Demikian seterusnya sampai pada suatu norma fundamental negara (*staatsfundamentalnorn*) Republik Indonesia, yaitu Pancasila.⁸¹ Dengan demikian jelas tergambar, bahwa dasarnya adalah Peraturan Perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar *International Labour Organization* (ILO). Konvensi ini terdiri atas 4 (empat) kelompok, yaitu: a) Kebangsaan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); b) Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111); c) Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan d) Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182). Selaras dengan konvensi ILO tersebut, Pasal 27 *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) mewajibkan pengakuan hak para penyandang disabilitas untuk bekerja secara setara dengan orang lain, termasuk hak bekerja di lingkungan yang terbuka, inklusif, dan dapat diakses bagi penyandang disabilitas.⁸² Demikian pula rumusan di dalam *General Comment* No. 5 tentang *Persons with Disabilities* dan *General Comment* No. 18 tentang *Right to Work*. Kedua Komentar Umum tersebut menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama untuk bekerja dan meningkatkan taraf hidupnya. Negara harus melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terhadap segala bentuk pekerjaan, mencakup di dalamnya kondisi perekrutan,

⁸¹ Aziz Syamsuddin, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm 30.

⁸² *Article 27 UNCRPD about Work and Employment-States parties must promote the realization of the right to work and take appropriate step, inter alia, to promote employment in the private sector and to ensure that reasonable accommodation is provided in the workplace. States parties are called upon to employ persons with disabilities in the public sector.*



penerimaan dan pemberian kerja, perpanjangan masa kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat.

Selaras dengan *General Comment* No. 5 tentang *Persons with Disabilities* dan *General Comment* No. 18 tentang *Right to Work*, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Hak untuk memperoleh pekerjaan juga diatur dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Sementara itu, pada Penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas.

Pasal 45 sampai dengan Pasal 60 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas mengatur tentang pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Rumusan pasal-pasal ini secara rinci membahas kewajiban yang harus dipenuhi baik oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, maupun Pemberi Kerja. Selain ketentuan tentang aksesibilitas di tempat kerja, di dalam Pasal 53 ayat (1) dan ayat (2) UU Penyandang Disabilitas diatur mengenai ketentuan kuota yang harus disediakan bagi penyandang disabilitas untuk bekerja. Ketentuan di dalam Pasal ini menegaskan bahwa penyandang disabilitas mempunyai kesempatan untuk bekerja baik di sektor pemerintah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), BUMN, BUMD maupun di perusahaan swasta. Prinsip mendasarnya yaitu non-diskriminasi dalam bidang apapun termasuk pekerjaan.

Ketika berbicara regulasi dalam hukum nasional, tentu semua regulasi ini harus sinergi antar peraturan perundang-undangan tersebut bahkan antara undang-undang dengan aturan



pelaksanaannya. Menurut analisis peneliti, dalam hal ini terdapat masalah ketika Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur regulasi kepegawaian tidak mengatur ketentuan mengenai syarat jasmani dan rohani,⁸³ namun PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil memunculkan syarat-syarat untuk melamar ASN salah satunya adalah ketentuan sehat jasmani dan rohani.⁸⁴ Demikian pula dalam proses rekrutmen, masih banyak yang mensyaratkan ketentuan sehat jasmani dan rohani. Beberapa kasus yang dialami oleh para penyandang disabilitas disebabkan adanya benturan norma ini.⁸⁵ Dengan demikian, selama aturan ini tidak dirubah maka selama itu pula penyandang disabilitas akan mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam mengakses peluang untuk menjadi ASN.

Berpijak pada kasus di atas, maka tantangannya adalah bagaimana bisa merubah frase “sehat jasmani dan rohani” agar tidak diskriminatif sehingga polanya akan berbeda. Jika merujuk pada Undang-Undang Pemilu, syarat yang dimunculkan adalah “mampu secara jasmani dan rohani”. Jadi dengan kata “mampu” akan sedikit mengurangi gesekan dengan pihak medis, karena makna sehat bagi kedokteran artinya harus mampu secara sempurna sesuai dengan Undang-Undang Kesehatan.

Oleh karena itu, menurut peneliti, pengadaan CPNS/rekrutmen ASN harusnya juga perlu merujuk pada PP 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak

⁸³ Pasal 61 menegaskan bahwa “setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan.”

⁸⁴ Pasal 23 (1) huruf g menyatakan bahwa “Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut: (g) sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar:”

⁸⁵ Lihat beberapa kasus terkait perlakuan diskriminatif yang dialami penyandang disabilitas, antara lain: kasus Wury Handayani (2015), drg. Romy yang dianulir status CPNS nya oleh Pemerintah Solok Selatan (2018), Alde Maulana dan Muhammad Baihaqi (2020).



Penyandang Disabilitas yang didalamnya juga terdapat rencana induk pemenuhan disabilitas.⁸⁶ PP 70 Tahun 2019 ini tentunya juga sangat relevan dengan perencanaan pengadaan ASN disabilitas. Sangat perlu merevisi kategorisasi jabatan yang ditawarkan bagi pelamar dari kalangan penyandang disabilitas berdasarkan jenis dan tingkat kedisfungsian/disabilitas, dan lebih memfokuskan pada kompetensi atau berbasiskan merit. Inklusi disabilitas dalam kepegawaian atau birokrasi seharusnya tidak hanya diupayakan saat perekrutan pegawai, tetapi justru lebih penting jika pemerintah menyiapkan langkah-langkah konkret dalam meningkatkan jumlah PNS dari penyandang disabilitas dan memastikan ketersediaan dukungan serta akomodasi layak di tempat kerja sehingga penyandang disabilitas dapat bekerja efektif dan berkontribusi sesuai keahlian mereka.

Mencermati dari substansi UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas khususnya pada Bagian Keempat mengenai Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi sebagaimana diuraikan dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 60 terdapat beberapa catatan. Secara substansi, *General Comment* No. 5 ICESCR tentang *Persons with Disabilities* dan *General Comment* No. 18 ICESCR tentang *Rights to Work* sudah terakomodir di dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 di mana penyandang disabilitas memiliki hak atas pekerjaan yang setara dengan non-disabilitas. Parameter di dalam mengukur kesesuaian norma antara hukum internasional dengan nasional dalam hal pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak bisa dilepaskan dari *Article 27 Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD). Ketentuan di dalam Konvensi ini sebagian besar

⁸⁶ Rencana Induk Penyandang Disabilitas (RIPD) merupakan dokumen perencanaan dan penganggaran pembangunan terkait penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Pasal 4 (2) menyatakan bahwa "Perencanaan terhadap penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas jangka panjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam RIPD untuk periode 25 (dua puluh lima) tahun.



sudah diakomodir oleh UU Nomor 8 Tahun 2016, namun masih terdapat beberapa hal yang faktanya belum dimasukkan dalam rumusan Undang-Undang Penyandang Disabilitas ini. Ketentuan yang dimaksud mengenai program kembali bekerja bagi penyandang disabilitas ketika mengalami kecelakaan kerja, sementara di dalam Artikel 27 CRPD disebutkan bahwa:

*“(e) Promote employment opportunities and career advancement for persons with disabilities in the labour market, as well as assistance in finding, obtaining, maintaining and returning to employment; and
(k) Promote vocational and professional rehabilitation, job retention and return-to-work programmes for persons with disabilities.”*

Meskipun sudah ada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja, namun di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini tidak membahas tentang tenaga kerja penyandang disabilitas. Pertanyaan mendasarnya adalah apakah tenaga kerja penyandang disabilitas dapat menikmati program kembali kerja ini? sementara kondisi disabilitasnya termasuk kategori permanen, bahkan sebelum memasuki dunia kerja sudah mengalami disabilitas.

Ketentuan di dalam Artikel 27 CRPD ini sejalan dengan *Convention 102 ILO regarding Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952* bahwa “...re-establishment of handicapped persons in suitable work...” dan *Convention 121 ILO regarding Employment Injury Benefits, 1964* yang menyatakan “All workers are eligible for compensation; and All working periods are covered under the scheme.” Tidak adanya kejelasan apakah pemberi kerja memiliki kewajiban atau tidak untuk mempekerjakan kembali pekerja di dalam rumusan UU Ketenagakerjaan maupun UU Penyandang Disabilitas, menjadi potensi bagi penyandang disabilitas mendapatkan perlakuan yang



tidak adil. Di sisi lain, sejauh ini tidak ada pedoman dalam menilai apakah pekerja dapat kembali ke pekerjaan/jabatan sebelumnya di perusahaan yang sama. Oleh karena itu, menurut peneliti, UU Nomor 13 Tahun 2003 perlu direformasi. Demikian juga dengan Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2016 hendaknya memasukkan manajemen disabilitas agar dapat mengimplementasikan program kembali bekerja sesuai CRPD dan juga ILO. Dalam *World Programme of Action* terdapat tiga langkah strategis terkait pembuatan kebijakan dalam penanganan disabilitas sebagaimana yang disampaikan oleh Susan Marks.⁸⁷

Pemerintah dari negara-negara di kawasan Asia dan Pasifik berkumpul di Incheon, Korea Selatan, pada 29 Oktober - 2 Nopember 2012 untuk memetakan arah terkini dari Dasawarsa Penyandang Disabilitas di Asia dan Pasifik periode 2013-2022. Acara ini diselenggarakan oleh *United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific* (UNESCAP). Pertemuan ini dihadiri pula oleh perwakilan dari organisasi masyarakat madani, termasuk organisasi penyandang disabilitas. Peserta lain yang hadir pada pertemuan tersebut termasuk perwakilan organisasi internasional, badan-badan kerjasama pembangunan dan perwakilan dari sistem PBB. Perwakilan pemerintah pada pertemuan tingkat tinggi antar pemerintah tersebut telah mengadopsi Deklarasi Menteri-Menteri tentang Dasawarsa Penyandang Disabilitas di Asia dan Pasifik periode 2013-2022, dan Strategi Incheon untuk “Mewujudkan Hak” bagi Penyandang Disabilitas di Asia dan Pasifik. Strategi Incheon tersebut menyediakan bagi negara-negara di kawasan Asia dan Pasifik serta dunia, suatu aturan kesepakatan pertama terkait tujuan pembangunan yang inklusif bagi disabilitas. Strategi Incheon ini dikembangkan berdasarkan Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas dan Kerangka Aksi Millenium Biwako dan

⁸⁷Susan Marks and Andrew Clapham, *International Human Rights Lexicon* (New York: OXFORD University Press, 2005), hlm. 110-111.

Biwako *Plus Five* guna terwujudnya masyarakat yang inklusif, tanpa hambatan, dan berbasis hak bagi penyandang disabilitas di Asia dan Pasifik.⁸⁸

Di sisi lain, sampai saat ini Indonesia telah mengeluarkan tiga periode Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RANHAM). Pada periode kedua 2011-2014 secara spesifik terdapat RAN tentang penyandang disabilitas. Dengan demikian, terdapat tiga Rencana Aksi Nasional (HAM dan Penyandang Disabilitas), yaitu: RAN HAM 2004-2010, RAN PD 2011-2014, dan RAN HAM (integrasi dengan RAN Penyandang Disabilitas) 2015-2019. Secara umum, pelaksanaan RAN Penyandang Disabilitas sebelum periode 2015-2019 telah membawa perubahan ke arah pencapaian peningkatan pemahaman aparat pemerintah dan masyarakat terhadap persoalan dan penanganan HAM secara umum, dan persoalan penyandang disabilitas berbasis HAM. Rencana Aksi Nasional Penyandang Disabilitas 2015-2019 merupakan rencana aksi yang terintegrasi dengan RANHAM 2015-2019 yang sudah disahkan melalui PP Nomor 75 tahun 2015, dan di dalamnya memuat ketentuan tentang adanya Sekretariat Bersama yang terdiri atas unsur: bidang hukum dan HAM, bidang sosial, bidang dalam negeri, dan bidang perencanaan pembangunan nasional.

Dalam hal penyusunan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan RANHAM diperlukan upaya koordinasi dengan berbagai pihak agar tercapai suatu kesatuan sikap dan pandangan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menghindari adanya ketidakselarasan dan/atau tumpang tindih pelaksanaan aksi HAM. Pada akhirnya, diperlukan peran serta masyarakat untuk ikut berpartisipasi dalam memastikan dilaksanakannya penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak asasi manusia. Melalui

⁸⁸UNESCAP, "Incheon Strategy (Indonesian).Pdf" dalam <http://www.unescap.org/sites/default/files/Incheon%20Strategy%20%28Indonesian%29.pdf>, hlm. 7-8, Akses 25 Mei 2019.



partisipasi aktif masyarakat dalam berbagai tahap kegiatan RANHAM diharapkan dapat mengkritisi kebijakan-kebijakan pemerintah untuk mewujudkan masyarakat yang adil, makmur, dan mandiri sehingga inklusi disabilitas dapat terwujud dengan baik.

2. Ketidaksesuaian Norma Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas

Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah menunjukkan komitmennya dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Disahkannya Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas⁸⁹ sebagai salah satu bentuk komitmen dimaksud. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas disahkan sebelum Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas diundangkan. Acuan yang digunakan dalam menyusun Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 masih mengacu kepada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat. Dengan diberlakukannya UU Nomor 8 Tahun 2016 tentu terdapat perbedaan substansi jika dibandingkan dengan UU Nomor 4 Tahun 1997. Salah satunya adalah adanya pergeseran paradigma yang melatarbelakangi kedua undang-undang tersebut. UU Nomor 4 Tahun 1997 lebih bersifat karitatif dalam menanggapi isu disabilitas, sedangkan UU Nomor 8 Tahun 2016 menggunakan pendekatan hak asasi manusia. Perbedaan antara kedua undang-undang ini

⁸⁹Indonesia, Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 4.

berpengaruh terhadap substansi dari Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012.

Penyesuaian Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas perlu dilakukan. Hal ini dilatarbelakangi dengan beberapa hal berikut:⁹⁰

- a. Prinsip-prinsip dalam Perda belum mencantumkan: 1) asas inklusi; 2) perlakuan khusus dan perlindungan lebih.
- b. Ragam disabilitas dalam Perda lebih terinci sesuai dengan kondisi disabilitas (11 ragam) sedangkan dalam UU lebih pada besarnya (4 ragam).
- c. Perda menyebutkan 11 hak dan tidak diatur secara khusus hak perempuan dan anak, sedangkan dalam UU terdapat 22 hak dan hak perempuan serta anak diatur tersendiri.
- d. Perda mengamanatkan adanya Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak sedangkan dalam UU mengamanatkan adanya Komisi Nasional Disabilitas sebagai lembaga non struktural yang bersifat independen.
- e. Perda tidak mengatur tentang pemberian penghargaan kepada penyandang disabilitas berprestasi bidang seni, budaya dan olahraga, sedangkan dalam UU mengamanatkan adanya pemberian penghargaan perorangan, badan usaha dan lembaga negara serta penyedia layanan publik.
- f. Dalam Perda kuota penerimaan tenaga kerja PNS maupun Perusahaan sebesar 1%, sedangkan dalam UU untuk penerimaan PNS kuota sebesar 2% dan perusahaan sebesar 1%.

⁹⁰Focus Group Discussion dalam Rapat Kerja Perubahan Perda Nomor 4 Tahun 2012, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 13 Maret 2019.

- g. Perda memberikan Ketentuan Pidana bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota mempekerjakan 1% setiap 100 pekerja, sedangkan UU memberikan ketentuan untuk setiap orang yang melakukan tindakan yang berdampak kepada bertambah, berkurang atau hilangnya hak penyandang disabilitas.
- h. UU menyebutkan larangan terhadap pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas beserta ketentuan pidananya sedangkan dalam Perda hal ini tidak disebutkan.

Dalam hal ketenagakerjaan ketentuan mengenai Ketenagakerjaan pada Perda Nomor 4 Tahun 2012 tercantum dalam Pasal 16 - Pasal 40. Implementasi dari ketentuan ini masih menghadapi beberapa kendala sebagai berikut:⁹¹

- a. Adanya perbedaan kuota penyandang disabilitas sebagai Pegawai Negeri Sipil menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 dan Perda Nomor 4 Tahun 2012 (dalam UU 2% sedangkan dalam Perda 1%).
- b. Belum tercapainya kuota kerja untuk Pegawai Negeri Sipil dan perusahaan swasta.
- c. Rendahnya pemahaman pengusaha tentang kewajiban menerima penyandang disabilitas sebagai tenaga kerja.
- d. Kurangnya frekuensi pelatihan kerja bagi penyandang disabilitas.
- e. Kurangnya pemantauan dan pendampingan bagi penyandang disabilitas pasca pelatihan sehingga banyak usaha penyandang disabilitas yang gagal.
- f. Sistem permodalan, produksi dan pemasaran produk disabilitas yang tidak terlindungi.

⁹¹Arini, Bendahara CIQAL, Anggota Komite Penyandang Disabilitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Rapat Perubahan Perda Nomor 4 Tahun 2012, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 16 Juli 2019.



- g. Belum dilakukan sanksi kepada pelanggar kuota kerja disabilitas.
- h. Pasar kerja bagi penyandang disabilitas masih kurang efektif.
- i. Belum diterimanya disabilitas Schizofrenia di dunia kerja.
- j. Belum ada target waktu dan tahapan dalam pemenuhan kuota bagi semua perusahaan yang memiliki karyawan 100 orang atau lebih.
- k. Belum diberikannya penghargaan bagi perusahaan yang mempekerjakan penyandang disabilitas dengan jumlah karyawan kurang dari 100 orang.
- l. Belum diberlakukannya penetapan sanksi.
- m. Kurangnya sarana yang dibutuhkan penyandang disabilitas yang menjadi PNS dan ikut peningkatan kapasitas.
- n. Masih adanya stigmatisasi pelatihan bagi penyandang disabilitas.
- o. Tuna rungu yang ada di dunia kerja masih kesulitan dalam berkomunikasi.
- p. Perusahaan masih belum menerima semua jenis disabilitas.

Permasalahan sebagaimana disebutkan di atas, tentu memerlukan solusi yang memerlukan keterlibatan semua sektor yang terkait dengan pemenuhan hak penyandang disabilitas. Bahwa isu disabilitas merupakan isu kemanusiaan dan isu multisektor harus benar-benar disepakati bersama. Dengan demikian, penanganan terhadap permasalahan disabilitas ini akan menjadi lebih mudah. Berdasarkan masukan dari beberapa pihak terkait dapat dirumuskan solusi yang harus dilakukan terhadap permasalahan di atas sebagai berikut:⁹²

⁹²Hasil *Focus Group Discussion* dalam Rapat Perubahan Perda Nomor 4 Tahun 2012, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 14 Juli 2019.

- a. Penyesuaian Pasal yang menyangkut kuota disabilitas yang menjadi PNS (antara UU No. 8 Tahun 2016 dengan Perda No.4 Tahun 2012).
- b. Sosialisasi tentang UU No. 8 Tahun 2016 pada BKD.
- c. Penjelasan tentang kuota kerja bagi disabilitas (UU No. 8 Tahun 2016, UU No. 19 Tahun 2011, dan Perda No. 4 Tahun 2012) kepada para pengusaha berikut sanksinya.
- d. Penyelenggaraan *Job Fair* ditingkatkan frekuensinya dan perlu diadakan persamaan persepsi antara para pengusaha yang mengikuti *Job Fair* serta saat mulai perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasinya harus melibatkan organisasi penyandang disabilitas.
- e. Frekuensi dan variasi pelatihan kerja harus ditingkatkan dan disesuaikan dengan penilaian kebutuhan disabilitas (dibentuk sistem penilaian kebutuhan yang efektif yang bukan hanya dengan proposal yang diajukan penyandang disabilitas misalnya dengan tes bakat, minat, dan ketrampilan yang dimiliki penyandang disabilitas).
- f. Peningkatkan sistem pemantauan dan pendampingan pada perusahaan swasta untuk mempercepat pencapaian kuota 1% (satu persen) bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.
- g. Bekerjasama dengan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, serta lembaga permodalan untuk melakukan sistem akses permodalan, produksi, dan pemasaran yang terlindungi (tidak dilepaskan di pasar bebas).
- h. Pelibatan organisasi penyandang disabilitas dalam pelaksanaan pasar kerja untuk penjangkauan yang lebih luas. Dinas Ketenagakerjaan Provinsi dan Kab./Kota agar bersinergi dalam melaksanakan Bursa Kerja bagi penyandang disabilitas.



- i. Pemberian penghargaan kepada pengusaha kecil (yang jumlah karyawannya kurang dari 100 orang) yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.
- j. Menyelenggarakan program pemagangan bagi disabilitas Schizofrenia.
- k. Melengkapi Badan Diklat DIY dengan aksesibilitas sarana dan prasarana bagi penyandang disabilitas.
- l. Biro Diklat harus memiliki pengetahuan bagaimana berhadapan dengan penyandang disabilitas.
- m. Melakukan pelatihan dasar bahasa isyarat yang berkoordinasi dengan kelompok Tuli.
- n. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran kuota kerja bagi penyandang disabilitas.
- o. Pembinaan terhadap perusahaan-perusahaan di DIY terkait dengan kesempatan bagi keberagaman penyandang disabilitas yang harus diterima bekerja di perusahaan.

UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas merupakan *umbrella act* bagi penyandang disabilitas, dan sebagai undang-undang nasional yang keberlakuannya mengikat sampai ke daerah, idealnya semua rumusan norma ini selaras dengan peraturan perundang-undangan di bawahnya. Namun, tidak demikian dengan Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012. Hal ini dikarenakan Perda tersebut lahir sebelum UU Penyandang Disabilitas disahkan. Perda Nomor 4 Tahun 2012 mengacu pada UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat, sehingga beberapa materi muatan Perda tidak selaras dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Meskipun kedua undang-undang tersebut mengatur hal yang sama yaitu tentang penyandang disabilitas, namun faktanya, substansi yang dikandung di dalam kedua undang-undang tersebut berbeda. Perbedaan ini disebabkan



perbedaan paradigma yang melatarbelakanginya di dalam memaknai penyandang disabilitas.

Benturan norma antara Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 muncul ketika substansi yang berbeda terlihat pada rumusan pasal-pasal di dalam kedua peraturan perundang-undangan tersebut. Beberapa catatan terkait ketidaksesuaian norma antara UU Penyandang Disabilitas dengan Perda Nomor 4 Tahun 2012 dapat dijelaskan sebagai berikut: *pertama*, Pasal 5 UU Nomor 8 Tahun 2016 menjelaskan tentang kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Setidaknya terdapat 6 (enam) point penting yang diatur dalam undang-undang ini. Sementara itu, Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 mengatur hal-hal berikut:⁹³ pelatihan kerja, penempatan kerja, penerimaan tenaga kerja, upah dan kontrak kerja, fasilitas kerja, dan pengawasan kerja. Beberapa hal yang juga penting, tidak diatur di dalam Perda, seperti: rekrutmen, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karir. Tidak terakomodirnya ketentuan tentang rekrutmen di dalam Perda Nomor 4 Tahun 2012 membawa dampak yang cukup signifikan bagi calon pencari kerja disabilitas. Hal lebih lanjut tentang hal ini dapat dilihat di dalam bab-bab berikutnya.

Kedua, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas di Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta, dalam tataran kebijakan dan regulasi belum memiliki sinkronisasi dari berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku, mulai dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang

⁹³ Peraturan Daerah Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.



Disabilitas, dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1998 tentang Upaya Peningkatan Kesejahteraan Sosial Penyandang Cacat. Bahkan, Peraturan Daerah Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, tidak mempunyai paradigma yang sama dengan UU Penyandang Disabilitas. Dinas Sosial Prov. DIY masih menempatkan penyandang disabilitas sebagai Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).⁹⁴

Ketiga, lemahnya penegakan hukum terhadap perusahaan yang tidak mempekerjakan penyandang disabilitas di Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta mengakibatkan tidak terserapnya angkatan kerja disabilitas. Pengawasan yang dilakukan belum secara spesifik mengarah pada tenaga kerja penyandang disabilitas. Tidak adanya tindakan hukum terhadap perusahaan yang tidak menjalankan kuota 1% (satu persen) bagi pekerja penyandang disabilitas, semakin memperkuat stigma negatif yang dilekatkan kepada penyandang disabilitas, bahwa penyandang disabilitas tidak memiliki kemampuan. Menurut peneliti, sebagai solusi ke depan, pemerintah Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta perlu mencontoh Kota Mojokerto yang telah memiliki Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas.⁹⁵ Salah satu pertimbangan pembentukan Perda Kota Mojokerto ini adalah bahwa dalam pelaksanaan ketenagakerjaan di Kota Mojokerto, penyandang disabilitas masih belum mendapatkan kepastian hak, kewajiban, peran dan kedudukan yang sama di tempat kerja. Pada Pasal 21 angka (2) diatur mengenai sanksi bagi perusahaan yang tidak memenuhi kuota tenaga kerja disabilitas paling sedikit 1% (satu persen) pada perusahaan di Kota Mojokerto sebagai berikut:

⁹⁴ Lihat Lampiran 1 tentang Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial.

⁹⁵ Indonesia, Peraturan Daerah Kota Mojokerto Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pengaturan Ketenagakerjaan Bagi Penyandang Disabilitas, Lembaran Daerah Kota Mojokerto Tahun 2015 Nomor 15.



- “(2) Perusahaan yang tidak memenuhi kuota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib untuk memberikan bantuan sebanyak 1 (satu) kali setiap tahun pada bulan Desember yang ditetapkan paling lambat setiap tanggal 28 Desember berupa:
- a. Uang;
 - b. Peralatan bagi penyandang disabilitas; dan/atau
 - c. Perlengkapan bagi penyandang disabilitas kepada organisasi yang bergerak di bidang peningkatan kesejahteraan penyandang disabilitas di Kota Mojokerto yang telah terdaftar pada SKPD yang bertanggung jawab di bidang sosial.
- (3) Besaran bantuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan dengan nilai paling sedikit jika dinilai dalam bentuk uang maka besarnya ditentukan sebesar Upah Minimum Kota Mojokerto yang berlaku saat itu dikalikan 14 (empat belas).”

Adanya ketentuan yang jelas bagi perusahaan yang melanggar kuota bagi penyandang disabilitas akan menjadi atensi tersendiri bagi perusahaan. Harapannya, semakin banyak perusahaan yang peduli kepada penyandang disabilitas dan memberikan akses pekerjaan bagi mereka berdasarkan prinsip kesetaraan dan non-diskriminasi sesuai kemampuan yang dimiliki tanpa memandang kedisabilitasnya.

Keempat, perlindungan terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas memerlukan pengawasan yang ketat. Saat ini, pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. DIY hanya sekedar pendataan penyerapan tenaga kerja disabilitas, namun, belum menerapkan sanksi bagi perusahaan/instansi yang tidak menjalankan dan mematuhi aturan



sebagaimana disebutkan dalam Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan yang aplikatif dan pengawasan yang lebih intensif terhadap pemberi kerja. Penguatan koordinasi di tingkat Provinsi dengan terbentuknya struktur koordinasi di dalam Kelompok Aksi (POKSI) untuk koordinasi ketenagakerjaan inklusif di Indonesia harus melibatkan 3 (tiga) pilar utama yaitu Pemuda, Pemerintah, dan Perusahaan (3P).

Ketentuan Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 menetapkan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia, bahwa kedudukan Peraturan Daerah Provinsi lebih tinggi dibandingkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.⁹⁶ Lebih lanjut dalam ayat (2) dinyatakan bahwa kekuatan hukum setiap jenis Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarkinya. Dalam penjelasan lebih lanjut, yang dimaksud dengan “hierarki” adalah penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, substansi dari Peraturan Daerah Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta tentang penyandang disabilitas hendaknya tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Daerah Provinsi Nomor 4 Tahun 2012 sebagai Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi.

Jika merujuk pada teori jenjang norma dari Hans Kelsen⁹⁷ dan teori jenjang norma hukum dari Hans Nawiansky⁹⁸ maka jelas terlihat adanya pencerminan dari dua sistem norma tersebut dalam sistem norma hukum (jenis/hierarki Peraturan Perundang-

⁹⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Pasal 7 ayat (1).

⁹⁷ Aziz Syamsuddin, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm 20-21.

⁹⁸ *Ibid.*, hlm 23.



undangan) Indonesia. Bahwa, dalam sistem norma hukum negara republik Indonesia norma-norma hukum yang diberlakukan berada dalam suatu sistem hierarki/susunan yang berjenjang-jenjang, berlapis-lapis, sekaligus berkelompok-kelompok. Norma hukum yang satu selalu berlaku, bersumber, dan berdasarkan pada norma hukum yang lebih tinggi di atasnya. Sementara itu, norma hukum yang lebih tinggi juga selalu merujuk pada norma hukum yang lebih tinggi lagi. Demikian seterusnya sampai pada suatu norma fundamental negara (*staatsfundamentalnorn*) Republik Indonesia, yaitu Pancasila. Pancasila merupakan norma hukum tertinggi atau sumber dari segala sumber hukum negara.

Teori jenjang norma ini berlaku bagi semua jenis Peraturan Perundang-undangan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Asasnya adalah peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang kedudukannya lebih tinggi. Dengan demikian, menurut hemat peneliti, Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 tidak boleh bertentangan dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 sehingga Perda dimaksud harus direvisi agar selaras dengan peraturan perundang-undangan di atasnya. Hal ini mutlak dilakukan sebagaimana yang dikemukakan Hans Kelsen tentang teori jenjang norma (*Stufentheorie*), pun dikemukakan oleh Adolf Merki. Dengan demikian, suatu norma hukum memiliki masa berlaku yang relatif tergantung pada norma hukum yang berada di atasnya. Apabila norma hukum di atas dihapus atau dicabut maka norma hukum di bawahnya ikut terhapus dan tercabut.

Berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan baik di tingkat nasional maupun daerah yang ada selama ini menunjukkan bahwa sesungguhnya semua peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia sudah cukup memadai, tetapi



dalam implementasinya belum berjalan dengan baik.⁹⁹ Seperti halnya Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 yang tidak sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sehingga memerlukan adanya perubahan (revisi) agar selaras dengan aturan di atasnya. Harmonisasi ini penting untuk dilakukan agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam upaya mewujudkan perlindungan yang lebih baik bagi penyandang disabilitas. Ketidakharmisan peraturan perundang-undangan tentu akan mempengaruhi implementasi di lapangan.

3. Ketidaksesuaian Norma Perlindungan bagi Penyandang Disabilitas antara Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan Peraturan Daerah Kab./Kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Pembentukan berbagai Peraturan Daerah Kabupaten/Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas merupakan salah satu upaya pemerintah dalam koridor hukum untuk memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas. Pembentukan Peraturan Daerah ini merupakan upaya untuk mewujudkan prinsip *equality before the law*. Prinsip *equality before the law* (persamaan di hadapan hukum) ini menjadi salah satu prinsip yang penting untuk diperhatikan. Acuan internasional perlindungan atas hak memperoleh perlindungan hukum dan persamaan di hadapan hukum merujuk pada DUHAM 1948. Pasal 6 DUHAM 1948 menyebutkan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan di depan hukum sebagai manusia pribadi di mana saja ia berada.¹⁰⁰ Bahwa semua manusia sama di hadapan hukum dan

⁹⁹ Pembahasan mengenai implementasi akan dibahas pada Bab III Disertasi ini.

¹⁰⁰ Lihat Jawahir Thontowi, *Perjanjian...op.cit.*, hlm 88.



mendapatkan hak yang setara tanpa ada pengecualian termasuk bagi penyandang disabilitas.

Beberapa Perda Kab./Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas meliputi: a) Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 1 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Pelindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, b) Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2015 tentang Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, c) Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Nomor 9 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas, d) Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang Disabilitas, dan e) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.¹⁰¹ Berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan penyandang disabilitas di Provinsi Daerah istimewa Yogyakarta menunjukkan adanya komitmen pemerintah dalam menghadapi isu disabilitas. Rangkaian regulasi terkait hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas sudah cukup memadai. Meskipun masih membutuhkan harmonisasi antara peraturan yang satu dengan peraturan yang lain disesuaikan dengan teori jenjang Hans Kelsen. Agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif berikut gambaran perbandingan beberapa Peraturan Daerah Kabupaten/Kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta:

¹⁰¹ Deskripsi tentang beberapa Perda Kab./Kota ini secara lebih lengkap dapat dilihat dalam Bab II Disertasi ini.



Tabel 3: Perbandingan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota
Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

No	Perihal	Kota DIY	Kab. Sleman	Kab. Bantul	Kab. Gunungkidul	Kab. Kulon Progo
1.	Waktu pengesahan	01 Maret 2019	14 Maret 2018	01 September 2015	07 Oktober 2016	08 Maret 2016
2.	Istilah	Penyandang Disabilitas	Penyandang Disabilitas	Penyandang Disabilitas	Penyandang Disabilitas	Penyandang Disabilitas
3.	Dasar hukum	UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat	UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas	UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat
4.	Jenis hak	22 hak (sama dengan UU Nomor 8 Tahun 2016)	22 hak (sama dengan UU Nomor 8 Tahun 2016)	8 hak	Tidak ada pasal khusus yang menyebutkan secara rinci tentang jenis hak	12 hak
5.	Hak Atas Pekerjaan	Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi (Pasal 23 - Pasal 34)	Ketenaga kerjaan dan Lapangan Kerja (Pasal 15 - Pasal 35)	Ketenaga kerjaan (Pasal 13 - Pasal 28)	Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi (Pasal 13 - Pasal 28)	Ketenaga kerjaan (Pasal 18 - Pasal 27)

Sumber: Sintesis Peneliti

Perjalanan dalam penyusunan Perda-Perda ini tidak mudah. Faktanya, tidak semua usulan yang diberikan dapat ditampung dan akhirnya dirumuskan sebagai materi muatan Perda. Gambaran beberapa masukan di dalam Perda Kulon Progo dan Gunungkidul terkait usulan di bidang ketenagakerjaan dalam proses penyusunan perda dapat dilihat pada Tabel 4 tentang Daftar Usulan di Bidang Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah di Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Gunungkidul.

Berbagai Peraturan Perundang-undangan terkait dengan disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta baik Peraturan Daerah Provinsi Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas maupun beberapa Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, secara substantif belum sejalan dengan paradigma negara dan juga dengan konvensi penyandang disabilitas. Ketika Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 disandingkan dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 terlihat ada inkonsistensi. Sebagai peraturan setingkat di bawah undang-undang, sudah semestinya Perda Provinsi mengikuti atau bersumber kepada peraturan perundang-undangan di atasnya. Namun, tidak demikian dengan Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012. Perda ini mengacu pada UU Nomor 4 Tahun 1997 yang berbeda paradigma dengan undang-undang penyandang disabilitas terbaru. Hal ini disebabkan karena Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 telah lahir sebelum UU Nomor 8 Tahun 2016 disahkan. Dengan demikian, menurut penulis, solusi yang dapat dilakukan adalah merevisi Peraturan Daerah dimaksud. Hal ini perlu dilakukan agar prinsip dan norma hukum yang ada sejalan dengan paradigma negara dan juga sejalan dengan konvensi penyandang disabilitas.

Inkonsistensi antara Perda Provinsi Nomor 4 Tahun 2012 dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 ini berimplikasi pada rumusan Perda-Perda di bawahnya, dalam konteks ini Perda-Perda Kabupaten/Kota di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini



sebagaimana terlihat dalam Tabel Perbandingan di atas yang menunjukkan bahwa Kabupaten Bantul dan Kulon Progo tidak menjadikan UU Nomor 8 Tahun 2016 sebagai acuan dasar hukum pembuatan Perda.¹⁰² Meskipun Perda-Perda Kabupaten ini lahir setelah UU Penyandang Disabilitas, tetapi pada kenyataannya justru mengacu pada Undang-Undang lama yaitu UU Nomor 4 Tahun 1997. Hal ini disebabkan karena acuan Perda-Perda ini adalah Perda Provinsi DIY Nomor 4 Tahun 2012, sementara Perda Nomor 4 Tahun 2012 masih mengacu pada Undang-Undang Penyandang Cacat Tahun 1997.

Benturan norma hukum ini berimplikasi kepada implementasinya di lapangan. Hal ini terlihat pada adanya perbedaan substansi tentang ketentuan kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja baik di sektor formal maupun informal. Sebagai gambaran lebih lanjut, berikut perbandingan antara UU No. 8/2016, Perda Prov. DIY No. 4/2012 dan Perda Kab/Kota di DIY di dalam menentukan kuota bagi penyandang disabilitas:

¹⁰² Lihat Tabel Perbandingan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota Daerah Istimewa Yogyakarta.

Tabel 5: Perbandingan Ketentuan Kuota bagi Penyandang Disabilitas

Sektor	UU No.8/2016	Perda DIY No. 4/2012	Perda Kab/Kota				
			Kota	Sleman	Bantul	Kulonprogo	Gunung Kidul
Pemerintah, Pemerintah Daerah, BUMN, BUMD	2%	PNS, Pemda, Pemkab/ Pemkot 1%	Pemda 2% BUMD 2%	BUMD 2%	Pemda 1%	Tidak diatur	Pemda 2% BUMD 2%
Perusahaan Swasta	1%	Perusahaan daerah 1% Swasta 1%	Swasta/ perusahaan 1%	Swasta 1%	Swasta/ perusahaan daerah 1%	Perusahaan daerah 1% Perusahaan swasta 1%	Swasta/ perusahaan 1%

Sumber: Sintesis Peneliti

Berdasarkan data di atas, nampak ketidaksesuaian ketentuan dalam pemberian kuota bagi penyandang disabilitas untuk mendapatkan hak atas pekerjaan. Perbedaan kuota ini tentu berdampak pada implementasi di lapangan. Hal ini disebabkan perbedaan acuan yang digunakan sebagai dasar pijakan menentukan jumlah kuota, di mana Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 masih mengacu kepada UU Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat.

Mengacu pada teori jenjang norma Kelsen, maka konsistensi antar Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dengan Peraturan Daerah Provinsi dan seterusnya ke atas yakni dengan Undang-Undang disabilitas terbaru mutlak diperlukan. Untuk mewujudkan hal ini maka upaya dan langkah-langkah konkrit perlu dilakukan, yaitu dengan merevisi Perda Provinsi Nomor 4 Tahun 2012 agar sejalan dengan UU Nomor 8 Tahun 2016. Demikian juga, hal yang sama juga perlu dilakukan oleh Perda-Perda Kabupaten/Kota yang masih belum mengikuti dan menjadikan UU Penyandang Disabilitas sebagai dasar hukum penyusunan Perda. Dengan demikian, secara substansif¹⁰³ akan terjadi keselarasan dan terhindar dari disharmonisasi peraturan perundang-undangan agar penegakan hukum dapat berjalan dengan baik.

Sebagai konklusi atas analisis beberapa Peraturan Daerah di Provinsi Daerah Instimewa Yogyakarta terkait dengan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas, berikut gambaran yang dapat peneliti simpulkan:

¹⁰³ Bahwa salah satu unsur faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah substansi hukum. Oleh karena itu materi muatan dalam substansi hukum ini harus benar-benar baik. Soerjono Soekanto mendefinisikan penegakan hukum adalah kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan yang mantap dan mengejauwatahkannya dalam sikap, tindak sebagai serangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup. Lihat Soerjono Soekanto, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm 3.



Tabel 6: Inklusifitas Peraturan Daerah tentang Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Peraturan Daerah	Inklusi		Keterangan
	Ya	Tidak	
Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012		v	<ul style="list-style-type: none">• Dasar hukum UU No.4/1997• Definisi: <i>medical based</i>• Ragam disabilitas belum sesuai dengan UU 8/2016• Tidak ada asas inklusif• Kuota PNS hanya 1% (satu persen)• Tidak ada sanksi bagi perusahaan yang melanggar
Perda Kab. Sleman Nomor 1 Tahun 2018		v	<ul style="list-style-type: none">• Dasar hukum UU No.8/2016• Definisi: <i>human rights based</i>• Ragam disabilitas lengkap: fisik, intelektual, mental, sensorik.• Memuat asas inklusif, perlakuan khusus, dan perlindungan lebih• Ketentuan kesempatan untuk menjadi PNS tidak diatur (kuota BUMD 2% dan Swasta 1%)
Perda Kab. Bantul Nomor 11 Tahun 2015		v	<ul style="list-style-type: none">• Masih mengacu pada UU No. 4/1997• Tidak ada ketentuan tentang asas• Definisi masih bersifat <i>medical based</i>• Ragam disabilitas tidak lengkap• Ketentuan kuota PNS hanya 1% (satu persen)
Perda Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019	v		<ul style="list-style-type: none">• Dasar hukum UU No. 8/2016• Definisi: <i>human rights based</i>• Tercantum asas inklusif dan perlakuan khusus



			<ul style="list-style-type: none"> • Ragam disabilitas lengkap • Kuota 2% (dua persen) di Pemda dan BUMD, dan 1% (satu persen) untuk perusahaan swasta • Adanya ketentuan tentang akomodasi yang layak dan aksesibilitas
Perda Kab. Gunungkidul Nomor 9 Tahun 2016	v		<ul style="list-style-type: none"> • Dasar hukum UU No. 8/2016 • Definisi: <i>human rights based</i> • Tercantum asas inklusif dan perlakuan khusus • Ragam disabilitas lengkap • Kuota 2% (dua persen) di Pemda dan BUMD, dan 1% (satu persen) untuk perusahaan swasta • Tersedianya “pendamping” bagi penyandang disabilitas usia kerja • Fasilitas kerja yang aksesibel
Perda Kab. Kulon Progo Nomor 3 Tahun 2016		v	<ul style="list-style-type: none"> • Dasar hukum UU No. 4/1997 • Definisi masih <i>medical based</i> • Ragam disabilitas tidak lengkap • Kuota untuk PNS dan BUMD tidak diatur, hanya kuota 1% (satu persen) untuk perusahaan daerah/swasta

Sumber: Sintesis Peneliti

Berbagai peraturan perundang-undangan dan kebijakan baik di tingkat nasional maupun daerah yang ada selama ini menunjukkan bahwa sesungguhnya semua peraturan perundang-undangan yang ada sudah cukup memadai, tetapi dalam implementasinya belum berjalan dengan baik. Seperti halnya Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 yang tidak sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8



Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sehingga memerlukan adanya perubahan (revisi) agar selaras dengan aturan di atasnya. Ketidaksesuaian Perda Prov. Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 terhadap Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas tentu akan berpengaruh terhadap Perda Kab./Kota tentang Pemenuhan dan Perlindungan Hak-hak Penyandang Disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Oleh karena itu, harmonisasi penting untuk dilakukan agar tidak terjadi perbedaan pandangan dalam upaya mewujudkan perlindungan yang lebih baik bagi penyandang disabilitas.

B. Implementasi Perlindungan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

1. Realisasi Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas oleh Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Merujuk pada data yang dikeluarkan oleh Jamkesos Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, bahwa jumlah penyandang disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2018 sebanyak 26.000 jiwa dan data lain menunjukkan angka 31.000 jiwa.¹⁰⁴ Perbedaan jumlah data penyandang disabilitas ini disebabkan oleh perbedaan dalam memahami definisi operasional tentang penyandang disabilitas. Data penyandang disabilitas yang tercatat adalah data dengan kategori Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Penentuan kategori penyandang disabilitas yang didasarkan pada definisi operasional PMKS tersebut dirasa kurang tepat. Karena di sisi lain, Peraturan Daerah Provinsi Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas harus melingkupi seluruh penduduk di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Walaupun terdapat penyandang disabilitas dengan kondisi mampu dan sejahtera, harusnya juga ikut

¹⁰⁴ Rapat Kerja Perubahan Perda Nomor 4 Tahun 2012, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 20 Maret 2019.

masuk dalam pendataan.¹⁰⁵ Dengan demikian, data yang terkumpul sudah mencakup keseluruhan jumlah penyandang disabilitas dengan ragam disabilitas apapun terlepas dari kondisi ekonominya mampu atau tidak.

Problem perbedaan data jumlah penyandang disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ini menjadi problem yang juga dihadapi oleh daerah-daerah yang lain. Di sisi lain, sampai saat ini belum ada suatu sistem yang baik yang disediakan oleh pemerintah pusat dalam pendataan penyandang disabilitas. Idealnya terdapat data resmi dari pemerintah yang valid tentang jumlah dan profil penyandang disabilitas di Indonesia. Data jumlah penyandang disabilitas yang valid ini sangat penting, karena data yang valid akan menjadi pijakan dan rujukan untuk membuat beragam program dalam rangka penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas. Di dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas telah mengatur tentang pendataan penyandang disabilitas sebagaimana tercantum dalam Pasal 22, Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119, Pasal 120 dan Pasal 121.¹⁰⁶ Validitas data menjadi hal yang sangat penting karena data akan digunakan sebagai pijakan dalam merumuskan kebijakan yang akan diambil. Data yang disajikan oleh Sakernas DIY masih berbasis pada konsep/definisi dari *International Labour Organization* (ILO) yang membagi populasi dalam dua jenis yaitu angkatan kerja (*Labor Force*) dan bukan angkatan kerja¹⁰⁷ namun, data tersebut belum menjelaskan secara rinci berapa besar partisipasi penyandang

¹⁰⁵*Ibid.*

¹⁰⁶ Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Pasal 22, Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119, Pasal 120 dan Pasal 121.

¹⁰⁷Konsep/definisi dari *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan bahwa penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran. Sedangkan penduduk yang termasuk bukan angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun ke atas) yang masih sekolah, mengurus rumah tangga atau melaksanakan kegiatan lainnya selain kegiatan pribadi.



disabilitas yang masuk di dalam angkatan kerja. Sepanjang data angkatan kerja penyandang disabilitas belum dapat ditunjukkan maka akan sulit mengukur sejauh mana komitmen pemerintah di dalam melaksanakan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Dalam rangka memetakan permasalahan yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terkait pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas maka Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah mengadakan *Focus Group Discussion* dengan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *Hearing* di Dinas Sosial yang melibatkan berbagai OPD di Daerah Istimewa Yogyakarta dilakukan pada 13 Maret 2019. Pertemuan tersebut berhasil menguraikan beberapa problem pelaksanaan penghormatan, perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di Provinsi DIY. Adapun permasalahan terkait hak atas pekerjaan dapat diuraikan sebagai berikut:¹⁰⁸

- a. OPD terkait belum melaksanakan penilaian kebutuhan difabel.
- b. Banyak perusahaan yang menolak tenaga kerja difabel dengan alasan belum mampu menyediakan aksesibilitas dan akomodasi yang layak.
- c. Pengawasan terhadap pemenuhan hak atas pekerjaan bagi difabel yang kurang.
- d. *Reward* yang dianggap belum seimbang dengan penyediaan tempat kerja bagi difabel.
- e. *Job fair* yang belum bersifat afirmatif.
- f. Penyiapan tenaga kerja difabel yang masih sektoral.
- g. Penyiapan tenaga kerja yang tidak berorientasi pada pasar kerja.

¹⁰⁸Rapat Kerja Perubahan Perda Nomor 4 Tahun 2012, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 13 Maret 2019.



- h. Belum ada perlindungan terhadap proses produksi dan pasar produk difabel baik berupa *selftered workshop* maupun koperasi.
- i. Difabel tamatan lembaga pelatihan dan kelompok usaha yang dibentuk OPD dilepaskan untuk bersaing dengan pasar bebas.
- j. Belum ada akses permodalan secara khusus bagi difabel dari lembaga permodalan.
- k. Sistem pengupahan yang belum sesuai dengan kebutuhan difabel.
- l. Kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya disabilitas belum menyelesaikan persoalan.
- m. Kuota hanya 1% bagi difabel dalam penerimaan ASN di daerah, itupun tidak terpenuhi.
- n. Ketersediaan pilihan bidang kerja yang terbatas bagi difabel dalam sistem penerimaan ASN.
- o. Penetapan persyaratan bagi difabel tidak didasarkan data tentang potensi difabel.
- p. Proses seleksi yang tidak afirmatif mulai informasi awal, pemenuhan persyaratan administratif, tes seleksi, dan pengumuman hasil.
- q. Penanganan yang belum tepat untuk ASN yang menjadi difabel.

Hambatan dalam penyaluran kerja bagi penyandang disabilitas disebabkan oleh beberapa faktor baik dari perusahaan, pemerintah, maupun dari penyandang disabilitas sendiri. Berdasarkan hasil rekomendasi dalam *Focus Group Discussion* pada 18 Juli 2019 di Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang melibatkan *stakeholders* dan Komite Penyandang Disabilitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, terdapat beberapa hambatan

dalam penyaluran kerja dari perusahaan, antara lain:¹⁰⁹ *pertama*, keterbatasan akan kesempatan kerja yang terbuka bagi tenaga kerja penyandang disabilitas disebabkan karena sosialisasi UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas belum tersosialisasi dengan baik. *Kedua*, adanya keterbatasan jenis pekerjaan yang diberikan kepada penyandang disabilitas. Asumsi bahwa penyandang disabilitas tidak mempunyai kemampuan dan besarnya hambatan karena kedisabilitannya menjadi alasan bagi perusahaan untuk menolak penyandang disabilitas. *Ketiga*, perusahaan belum mengetahui jenis pekerjaan yang *friendly* bagi penyandang disabilitas.

Keempat, kondisi perusahaan yang belum aksesibel bagi penyandang disabilitas menjadi salah satu penyebab ketidaksiapan perusahaan dalam mempekerjakan penyandang disabilitas. *Kelima*, ketidaksesuaian keterampilan tenaga kerja penyandang disabilitas dengan persyaratan jabatan dan kondisi kerja yang ada. *Keenam*, kurangnya kesadaran dan sikap penerimaan masyarakat dalam dunia kerja terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas. *Ketujuh*, munculnya *underestimate* terhadap tenaga kerja penyandang disabilitas karena kondisi kedisabilitannya. *Kedelapan*, belum adanya standar dalam menerima pekerja baru, apakah standar bagi penyandang disabilitas disetarakan dengan orang yang tidak memiliki kedisabilitas atau tidak. *Kesembilan*, belum ada kesepakatan dari perusahaan mengenai penyaluran kerja untuk penyandang disabilitas.

Menyikapi hambatan yang dialami oleh penyandang disabilitas dalam memasuki dunia kerja, maka diperlukan suatu usaha untuk mempersiapkan penyandang disabilitas baik secara *skill*, *attitude*, maupun psikologis sehingga penyandang disabilitas siap secara fisik maupun mental untuk memasuki dunia kerja. Salah

¹⁰⁹ *Focus Group Discussion* pada 18 Juli 2019 di Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.



satu bentuk program dari Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mempersiapkan penyandang disabilitas memasuki dunia kerja adalah dengan melaksanakan program Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Dinas Sosial Provinsi D.I. Yogyakarta di Pundong.¹¹⁰ Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal ini Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah melakukan koordinasi dalam pengarusutamaan isu disabilitas. Koordinasi yang dilakukan melibatkan dinas terkait, SKPD, organisasi penyandang disabilitas dan juga Komite Penyandang Disabilitas. Melalui Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2013 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas sebagai ketentuan dalam melaksanakan amanat Pasal 97 ayat (4) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Pada perkembangan selanjutnya untuk melaksanakan Ketentuan dalam Pasal 7 ayat (3) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2013 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas maka disahkan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 14/KEP/2018 tentang Pengukuhan Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Periode 2018-2020. Keanggotaan Komite Penyandang Disabilitas diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2013 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas. Berdasarkan rumusan ketentuan di dalam Pergub tersebut, maka susunan keanggotaan Komite Penyandang Disabilitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) terdiri dari perwakilan dari masing-masing unsur sebagaimana ketentuan di atas, yaitu: Direktur Driya Manunggal DIY, Kepala Seksi Rehabilitasi

¹¹⁰ Wawancara dengan Subroto, Balai Rehabilitasi Terpadu Penyandang Disabilitas Dinas Sosial Provinsi D.I. Yogyakarta, Pundong, 15 Maret 2019.



Sosial Penyandang Cacat pada Dinas Sosial DIY, Kepala Sub Bidang Pengembangan Kesejahteraan Rakyat pada Bappeda DIY, Kasubditkerma Binmas pada POLDA DIY, Komtap Kebijakan Publik pada Kadin DIY, Bendahara Ciqal DIY, Ketua GERKATIN DIY, ILLAI DIY, dan tokoh masyarakat. Tugas dan fungsi Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Daerah Istimewa Yogyakarta secara terperinci juga disebutkan dalam Pergub ini.¹¹¹

Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas ini dibentuk dalam rangka memastikan bahwa ketentuan yang diatur dapat dilaksanakan secara efektif pada tingkat kebijakan kongkrit dan praktek baik di lingkungan pemerintahan maupun masyarakat. Pertimbangan pembentukan Komite Penyandang Disabilitas adalah sebagai kerangka kerja dan mekanisme independen untuk mengawasi pelaksanaan hak-hak penyandang disabilitas. Di samping itu, perwujudan hak-hak penyandang disabilitas memerlukan pendekatan semua sektor secara komprehensif dan sinergi lintas sektor.

Hal ini dapat berlangsung apabila ada Komite yang mampu mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan pelaksanaan perlindungan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas di lingkungan pemerintah maupun masyarakat. Keberadaan Komite ini diharapkan juga dapat membantu penyelesaian keluhan penyandang disabilitas. Agar Komite dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik maka Komite Penyandang Disabilitas dibentuk sebagai lembaga nonstruktural yang bersifat *ad hoc* dalam membantu koordinasi dan komunikasi pelaksanaan perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas.

¹¹¹Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 14 /KEP/2018 tentang Pengukuhan Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Periode 2018-2020.



2. Problem dan Upaya yang Dihadapi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas

Menanggapi berbagai macam permasalahan terkait pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta harus diselesaikan dengan melibatkan semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Pemerintahan Daerah D.I. Yogyakarta. Masukan dari Dinas terkait sangat dibutuhkan dalam menanggapi berbagai permasalahan yang ada. Hak untuk mendapatkan kesempatan kerja merupakan hak bagi setiap warga negara, tidak terkecuali bagi penyandang disabilitas juga mempunyai hak yang sama, setara dengan non-disabilitas. Sejauh ini, penyerapan tenaga kerja dari kalangan penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta masih minim. Merujuk data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 44 dari 400 perusahaan besar yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas.¹¹²

Merujuk pada data per Agustus 2018 dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi D.I. Yogyakarta, penduduk usia kerja 2.987.330 terbagi ke dalam dua yaitu: 1) Angkatan kerja 73.37% (bekerja 70.91% atau 2.118.392 orang dan pengangguran 2.46% atau sebanyak 73.350 orang); dan 2) Bukan angkatan kerja 26.63% (mengurus rumah tangga 15.14% atau sebanyak 452.310 orang, sekolah 8.27 % atau 247.191 orang, lainnya 3.22% atau 96.087 orang). Khusus untuk data ketenagakerjaan penyandang disabilitas pada tahun 2016 jumlah angkatan kerja 94.126 orang dengan rincian yang bekerja sebanyak 92.290 dan pengangguran sebanyak 1.836 orang. Sedangkan data pada tahun 2017 jumlah angkatan kerja sebanyak 110.568 orang dengan rincian

¹¹² Wawancara dengan Heny Widiastuti, Fungsional Pengantar Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 12 Maret 2019.



bekerja 106.608 orang dan pengangguran sebanyak 3.960 orang.¹¹³ Sayangnya, data ini tidak dilengkapi dengan jumlah penyandang disabilitas yang sudah terserap dalam ketenagakerjaan baik di perusahaan pemerintah maupun swasta.

Di sisi lain, berdasarkan data per April 2019 menunjukkan bahwa jumlah lowongan untuk disabilitas sebanyak 2.500 lowongan se-DIY. Data ini berdasarkan data wajib lapor Ketenagakerjaan. Melihat data di atas perlu adanya upaya mempersempit gap antara *supply* dan *demand*. Secara yuridis, terkait hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat dilihat dalam peraturan perundang-undangan yang ada. Jaminan atas pekerjaan yang layak termaktub dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2). Mandat dari UUD NRI 1945 ini kemudian secara historis diturunkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 5 dan Pasal 31 dan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas pada Pasal 11.

Jika ditelisik lebih dalam, permasalahan utama pada penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan adalah pemberian kesempatan yang belum maksimal. Pemberian kesempatan kerja oleh perusahaan besar di Daerah Istimewa Yogyakarta masih minim.¹¹⁴ Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah melakukan upaya antara lain: *Pertama*, melakukan sosialisasi ke perusahaan-perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas; *Kedua*, selain mendorong perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas, Dinas Ketenagakerjaan juga mengadakan bursa kerja sedikitnya 2 (dua) kali dalam setahun. Bursa kerja ini dilakukan dengan cara mempertemukan pengusaha

¹¹³ Wawancara dengan Sriyati, Sekdis, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, 14 Mei 2019.

¹¹⁴ Data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menunjukkan bahwa dari 400 perusahaan besar di DIY hanya 44 perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas.



dengan pencari kerja dari kalangan penyandang disabilitas; *Ketiga*, adanya regulasi yang mengatur ketentuan adanya sistem atau kuota 1% (satu persen). Bahwa bagi perusahaan yang mempunyai 100 (seratus) pegawai maka perusahaan tersebut paling tidak harus mempekerjakan 1 (satu) orang pegawai dari kalangan penyandang disabilitas.¹¹⁵

Secara kewenangan, Dinas terkait yang langsung berhubungan dengan tenaga kerja adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans). Hal utama yang menjadi kendala bagi Disnakertrans Provinsi D.I. Yogyakarta dalam menghadapi isu disabilitas adalah data. Selama ini tidak ada data khusus dan lengkap tentang jumlah penyandang disabilitas yang sebenarnya. Koordinasi antar dinas perlu dilakukan agar mendapatkan data yang valid. Berdasarkan data dari Disnakertrans DIY, dari 398 perusahaan di DIY baru 31 yang mempekerjakan penyandang disabilitas.¹¹⁶ Itupun syarat akomodasi belum ada pantauan. Ada beberapa alasan mengapa perusahaan masih enggan mempekerjakan penyandang disabilitas. Salah satunya kekhawatiran takut biaya besar untuk menyediakan akomodasi yang layak bagi penyandang disabilitas, padahal negara tidak membuat imbalan yang sesuai.¹¹⁷

Terkait dengan pengawasan telah diatur dalam Pasal 37 Perda Nomor 4 Tahun 2012. Pada prakteknya pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta masih sebatas pada sosialisasi. Pengawasan secara khusus kepada tenaga kerja penyandang disabilitas belum ada.¹¹⁸ Di sisi lain, belum adanya sanksi yang diterapkan pada

¹¹⁵Wawancara dengan Sriyati, Sekdis, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 14 Mei 2019.

¹¹⁶Data diambil per 13 Maret 2019 berdasarkan data yang dirilis oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹¹⁷ Wawancara dengan Heny Widiastuti, Fungsional Pengantar Kerja, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 16 Maret 2019.

¹¹⁸Wawancara dengan Heny Widiastuti, Fungsional Pengantar Kerja, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 16 Maret 2019.



perusahaan yang belum mempekerjakan penyandang disabilitas karena adanya sanksi itu harus sebanding dengan *reward* bagi perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas. Istilahnya ada *reward* dan ada *punishment*. Hal ini menjadi dasar pertimbangan Disnakertrans Provinsi D.I. Yogyakarta yang belum memberlakukan sanksi secara ketat. Pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Prov. DIY saat ini masih terbatas pada pendataan perusahaan-perusahaan yang sudah atau belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Penindakan sanksi belum dapat dilakukan karena di sisi lain pemberian penghargaan juga belum dapat dilakukan. Hal ini terkendala anggaran yang belum memadai.¹¹⁹ Pemerintah Daerah belum memberikan anggaran khusus untuk pemberian penghargaan bagi perusahaan-perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas.

3. Implementasi Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan rumusan dalam Pasal 45 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dapat digarisbawahi bahwa kewajiban Pemerintah untuk menjamin pemenuhan hak atas pekerjaan terhadap penyandang disabilitas meliputi enam hal berikut: 1) proses rekrutmen, 2) penerimaan, 3) pelatihan kerja, 4) penempatan kerja, 5) keberlanjutan kerja, dan 6) pengembangan karir yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas. Keenam proses tersebut merupakan kewajiban pemerintah untuk memenuhinya. UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dalam Pasal 53 menyebutkan secara rinci kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja baik di sektor

¹¹⁹ Wawancara dengan Sriyati, Sekdis, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 14 Mei 2019.



formal maupun informal.¹²⁰ Adanya sistem kuota ini merupakan langkah yang cukup baik dalam upaya mengakomodir penyandang disabilitas untuk memberi kesempatan bekerja dalam rangka pemenuhan hak atas pekerjaan yang baik dan layak. Meskipun tidak dipungkiri bahwa sistem kuota ini belum terimplementasi dengan baik tetapi setidaknya sudah ada *political will* yang bagus dari pemerintah.

Pemenuhan kuota dalam menduduki jabatan di Pemerintah/Pemerintah Daerah sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 53 pada tataran implementasi di Pemerintah Daerah D.I. Yogyakarta belum terimplementasi dengan baik. Berdasarkan rekrutmen CPNS tahun 2018 di Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta kewajiban untuk memenuhi kuota 2% (dua persen) sebagaimana belum dapat terpenuhi. Merujuk kepada data yang dirilis oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi D.I. Yogyakarta tahun 2018 untuk formasi 766 CPNS, ada 8 (delapan) formasi yang diperuntukkan bagi penyandang disabilitas. Selama proses pendaftaran hanya ada 10 (sepuluh) disabilitas yang mendaftar. Setelah melalui proses seleksi, akhirnya yang dinyatakan lulus seleksi sebanyak 2 (dua) orang.¹²¹ Jika merujuk pada UU Nomor 8 Tahun 2016, maka kuota yang harus dipenuhi sebesar 2% (dua persen). Tetapi jika merujuk pada Perda Nomor 4 Tahun 2012, maka kewajiban Pemerintah Daerah hanya menyediakan kuota sebesar 1% (satu persen). Ketidaksesuaian antara dua peraturan perundang-undangan ini menimbulkan permasalahan di level pelaksanaan. Tidak terpenuhinya kuota ini, menurut Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang mempunyai wewenang dalam melakukan perekrutan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan

¹²⁰ Berdasarkan bunyi Pasal 53 disebutkan bahwa Pemerintah Daerah, BUMN, dan BUMD wajib mempekerjakan penyandang disabilitas sebesar 2% (dua persen) sementara di perusahaan swasta sebesar 1% (satu persen).

¹²¹ Wawancara dengan Wahyu, Bagian Perencanaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 6 Maret 2019.



Pemerintah Daerah D.I. Yogyakarta, menyatakan bahwa ketentuan yang digunakan dalam proses rekrutmen adalah mengacu pada ketentuan Permenpan-RB Nomor 36 Tahun 2018.¹²² Meskipun ketentuan tersebut tidak sejalan dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, tetapi BKD Provinsi DIY tetap mengacu pada ketentuan Permenpan-RB Nomor 36 Tahun 2018 sebagai ketentuan pelaksana.

Permenpan-RB Nomor 36 Tahun 2018 menyebutkan bahwa jumlah jabatan yang dapat dilamar oleh penyandang disabilitas untuk instansi daerah paling sedikit 1 (satu) persen dari total formasi disesuaikan dengan kebutuhan pada masing-masing instansi. Ketentuan kuota sebesar 1% (satu persen) ini selaras dengan ketentuan yang diatur dalam Perda Nomor 4 Tahun 2012. Meskipun kuota yang diatur berbeda dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, namun, ketentuan dari Permenpan-RB inilah yang digunakan sebagai acuan dalam rekrutmen CPNS tahun 2018. Ketidaksiesuaian norma ini disebabkan perbedaan paradigma yang masih menganggap bahwa penyandang disabilitas belum mampu memenuhi kualifikasi yang ada.¹²³ Di sisi lain, Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, sampai saat penelitian ini dilakukan, belum diterbitkan. Oleh karena itu, meskipun Perda Nomor 4 Tahun 2012 tidak selaras dengan UU Nomor 8 Tahun 2016, namun, sampai saat ini Perda itulah yang digunakan sebagai acuan oleh Pemda DIY. Dengan demikian, dianggap wajar jika BKD Prov. DIY masih mengacu kepada Permenpan-RB Nomor 36 Tahun 2018 sebagai ketentuan pelaksana dari undang-undang.

Penjelasan ketentuan Pasal 8 ayat (1) UU Nomor 12 Tahun 2011 menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “Peraturan

¹²²*Ibid.*

¹²³Wawancara dengan Wahyu, Bagian Perencanaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 6 Maret 2019.



Menteri” adalah peraturan yang ditetapkan oleh menteri berdasarkan materi muatan dalam rangka penyelenggaraan urusan tertentu dalam pemerintahan. Oleh karena itu, menurut peneliti, alasan BKD menggunakan Permenpan-RB Nomor 36 Tahun 2018 ini dapat dibenarkan. Menurut pendapat Jimly Asshiddiqie, sebagaimana dikutip oleh Ni’matul Huda, bahwa kedudukan peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh lembaga-lembaga khusus itu lebih tepat disebut juga sebagai peraturan yang bersifat khusus (*lex specialis*). Semua peraturan yang ditetapkan oleh lembaga khusus dan independen itu dapat diperlakukan sebagai bentuk peraturan khusus yang tunduk pada prinsip *lex specialis derogate lex generalis*.¹²⁴ Termasuk kategori ini, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Secara ringkas, berikut permasalahan terkait pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam pekerjaan yang dirumuskan oleh BKD:¹²⁵

- a. Kuota ASN, Permenpan 36 tahun 2018 kuota 1%, dari 766 CPNS ada 8 formasi, pendaftar 10 org yang diterima sebagai ASN 2 orang.
- b. Perlu dihitung jumlah proporsional yang dimaksud.
- c. Ada intervensi oleh Menpanrb, ke depan harus ada perubahan penetapan.
- d. BKD perlu punya data disabilitas.
- e. Kualifikasi S1 itu sulit dipenuhi oleh penyandang disabilitas. Ke depan, potensi penyandang disabilitas perlu digali lebih lanjut.
- f. ASN yang kecelakaan kerja, dari Jaminan Kecelakaan sudah ada ketentuan dan regulasi yang tepat tetapi tidak sepenuhnya dari BKD terkait mutasi kerja pasca kecelakaan.

¹²⁴ Ni’matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, Ed. Revisi, Cet. 11, 2016), hlm 71.

¹²⁵ *Focus Group Discussions* pada Rapat Kerja Perubahan Perda Nomor 4 Tahun 2012, Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 20 Maret 2019.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wahyu di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta beberapa hal yang menjadi kendala bagi Pemerintah Daerah D.I. Yogyakarta dalam memenuhi kuota 2% (dua persen) sebagaimana yang diamanahkan dalam Pasal 53 UU Nomor 8 Tahun 2016 adalah: *Pertama*, tidak ada *guidance* rekrutmen bagi penyandang disabilitas yang secara spesifik menyebutkan formasi apa saja yang dibutuhkan dan bisa diisi oleh penyandang disabilitas; *Kedua*, Pemerintah Daerah diberi kebebasan untuk menentukan jenis formasi sesuai dengan kedisabilitasan masing-masing penyandang disabilitas dan hal ini justru menimbulkan ketidakjelasan dan menimbulkan formasi yang dibutuhkan tidak tepat sasaran; *Ketiga*, tidak ada koordinasi dengan Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas DIY dalam menentukan formasi yang dibutuhkan bagi jalur penerimaan khusus bagi penyandang disabilitas.¹²⁶

Meskipun Perda Nomor 4 Tahun 2012 sudah ada tetapi sejak tahun 2015 sampai dengan 2017 terjadi moratorium, sehingga pemberian kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas di lingkungan Pemerintah Daerah D.I. Yogyakarta baru diadakan pada tahun 2018. Pemerintah Daerah D.I. Yogyakarta pada dasarnya sudah mengimplementasikan amanah dari Perda Nomor 4 Tahun 2012 yang mewajibkan Pemerintah Daerah untuk memenuhi kuota 1% (satu persen) bagi penyandang disabilitas. Pada tahun 2014 terdapat 2 (dua) Aparatur Sipil Negara (ASN) penyandang disabilitas yang ditempatkan di Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.¹²⁷ Sementara dalam pelaksanaan rekrutmen tahun 2018, BKD mengacu kepada Permenpan-RB Nomor 36 Tahun 2018. Sebagai acuan dalam menentukan jumlah formasi maka alokasi yang diberikan untuk penyandang disabilitas hanya sebesar 1% (satu

¹²⁶ Wawancara dengan Wahyu, Bagian Perencanaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Selasa, 6 Maret 2019.

¹²⁷*Ibid.*

persen). Terdapat 8 (delapan) formasi untuk penyandang disabilitas, dari 8 (delapan) formasi tersebut terdapat 10 (sepuluh) orang pendaftar dan yang lulus akhir hanya 2 (dua) orang.¹²⁸

Tidak terpenuhinya kuota yang seharusnya diberikan bagi penyandang disabilitas disebabkan beberapa hal. Salah satunya adalah dari 8 (delapan) formasi yang dibuka, tidak diperuntukkan bagi semua jenis/ragam disabilitas tetapi hanya khusus untuk disabilitas fisik. Mengapa? Pemerintah pusat tidak memberikan *guidance* sedangkan formasi umum ada *guidance* atau pedoman khusus yang dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan.¹²⁹ Kebebasan Pemerintah Daerah untuk menentukan formasi dengan ragam disabilitas yang ada justru menjadi masalah tersendiri. Hal lain yang perlu diperhatikan terkait waktu untuk pengerjaan tes maupun sarana prasarana yang disediakan sama dengan non-disabilitas. Padahal penyandang disabilitas pasti berbeda dalam kemampuan menangkap informasi dan kemampuan mobilitas yang berbeda. Bukan karena kedisabilitasnya tetapi karena kemampuan informasi yang susah diperoleh karena sarana prasarana yang kurang. Ini tidak diperhitungkan oleh BKD. Selama ini BKD tidak memiliki sistem informasi yang aksesibel bagi semua ragam disabilitas. Perlakuan khusus (tindakan afirmatif) bagi penyandang disabilitas ini penting dilakukan.

Di sisi lain, BKD tidak berkoordinasi dengan Komite Penyandang Disabilitas. BKD menetapkan sepihak sehingga dalam menetapkan kebijakan penentuan formasi yang dibutuhkan sesuai asumsi mereka. BKD tidak berpikir bahwa penyandang disabilitas yang masuk perguruan tinggi jumlahnya sedikit, sehingga penyandang disabilitas yang memiliki pendidikan di bawah perguruan tinggi tidak mendapat kesempatan.¹³⁰ Komunikasi

¹²⁸*Ibid.*

¹²⁹*Ibid.*

¹³⁰Wawancara dengan Setia Adi Purwanta, M.Pd., Ketua Komite Penyandang Disabilitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kantor Dria Manunggal, 12 Maret 2019.

dengan perguruan tinggi atau Komite Penyandang Disabilitas tidak dilakukan oleh BKD. Jika komunikasi itu terjalin dengan baik maka akan dapat diketahui secara tepat spesialis apa saja yang dimiliki oleh penyandang disabilitas, ragam apa saja yang dimiliki di mana nantinya dapat dijadikan rekomendasi bagi BKD.

Hal lain yang juga mendapat sorotan terkait dengan kualifikasi pendidikan. Dalam pelaksanaannya, kualifikasi pendidikan sebagai syarat pendaftar bagi penyandang disabilitas tidak menjadi kendala. Semua pendaftar memenuhi kualifikasi. Banyak pendaftar dari sensorik motorik tetapi belum *tercover* karena yang ada formasi untuk disabilitas fisik.¹³¹ Dengan demikian, permasalahan justru timbul pada penentuan formasi yang belum disesuaikan dengan semua ragam disabilitas. Kritik atas hal ini datang dari Komite Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa jabatan yang diberikan untuk penyandang disabilitas adalah lapangan pekerjaan ganda. Jadi bukan semua jenis pekerjaan dilepaskan ke penyandang disabilitas sehingga mereka berhak memilih formasi mana saja yang sesuai, tetapi pada kenyataannya, formasi pekerjaan yang diberikan jika nantinya penyandang disabilitas tidak dapat memenuhi kuota maka akan diisi oleh non-disabilitas. Jadi di sisi lain, pemerintah sudah menutup peluang kerja bagi penyandang disabilitas dengan asumsi bahwa penyandang disabilitas tidak mampu.¹³² Pemenuhan hak untuk mengakses pekerjaan bagi semua ragam disabilitas perlu melibatkan lintas sektor. Melalui analisis kebutuhan dan kesesuaian dengan ragam disabilitas dengan pekerjaan yang tepat menjadi kunci utama.

Dalam hal penyampaian informasi tentang penerimaan ASN bagi penyandang disabilitas tidak sungguh dapat diterima oleh

¹³¹Wawancara dengan Wahyu, Bagian Perencanaan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 6 Maret 2019.

¹³²Wawancara dengan Setia Adi Purwanta, M.Pd., Ketua Komite Penyandang Disabilitas Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kantor Dria Manunggal, 12 Maret 2019.



penyandang disabilitas yang terkait.¹³³ Artinya, lulusan Sarjana Strata Satu (S1) tidak semuanya memenuhi kualifikasi pendidikan yang ditentukan dalam persyaratan pelamar tetapi hanya tertentu saja. Oleh karena itu, tentunya sosialisasi BKD harus diperbaiki. Dalam hal pemberian hak-hak penyandang disabilitas di jenjang karier semuanya mendapatkan hak yang sama, tidak ada aturan khusus bagi penyandang disabilitas. Tidak ada perbedaan yang membedakan antara pegawai dengan disabilitas dan non-disabilitas. Semua mendapatkan kesempatan dan termasuk jenjang karier yang sama.¹³⁴ Kewenangan BKD ada pada perencanaan sampai seleksi. Sementara Diklat sudah di Balai Latihan Kerja dan promosi sudah berada di sektor lain. Termasuk dalam hal anggaran yang melibatkan Badan Perencanaan Anggaran dan Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas melibatkan lintas sektor. Oleh karena itu, kerjasama dan koordinasi yang baik sangat dibutuhkan dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas.

4. Budaya Hukum Masyarakat terhadap Fakta Disabilitas

Soerjono Soekanto mendefinisikan penegakan hukum adalah kegiatan menyeraskan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan dalam kaidah-kaidah, pandangan-pandangan yang mantap dan menegawantahkannya dalam sikap, tindak sebagai serangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan kedamaian pergaulan hidup.¹³⁵ Penegakan hukum selain ditentukan oleh aturan-aturan hukum, fasilitas, mentalitas aparat penegak hukum, juga sangat tergantung kepada faktor kesadaran dan kepatuhan masyarakat yang disebut dengan budaya hukum, baik secara personal maupun dalam komunitas sosialnya masing-masing.

¹³³*Ibid.*

¹³⁴*Ibid.*

¹³⁵ Soerjono Soekanto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hlm 3.

Budaya hukum merupakan nilai dan sikap-sikap yang berkaitan dengan hukum, yang menentukan kapan, mengapa dan bagaimana masyarakat mematuhi atau menolak hukum, menentukan struktur hukum apa yang digunakan dan apa alasannya dan peraturan hukum apa yang dipilih untuk diterapkan dan dikesampingkan serta apa alasannya. Budaya hukum merupakan gagasan-gagasan, sikap-sikap, harapan dan opini-opini tentang hukum yang dipertahankan oleh warga masyarakat. Budaya hukum adalah tidak lain dari keseluruhan sikap dari warga masyarakat dan sistem nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang akan menentukan bagaimana seharusnya hukum itu berlaku dalam masyarakat yang bersangkutan.¹³⁶

a. *Internal Legal Culture* oleh Pemerintah

Hukum ada untuk ditegakkan, jika mengadopsi model Chambliss-Seidman, bekerjanya hukum melibatkan para pihak mulai dari pihak pembuat hukum, pihak penerap sanksi dan masyarakat umum yang dikenai hukum. Kesemuanya dipengaruhi oleh kekuatan sosial yang melingkupinya (budaya hukumnya). Jadi, budaya hukum dapat dibedakan antara *internal legal culture* yaitu budaya hukum *lawyers* dan *judges*, dan *external legal culture* yaitu budaya hukum masyarakat pada umumnya.¹³⁷

Terdapat perbedaan antara budaya hukum penegak hukum dan masyarakat, karena hukum itu sendiri bekerja di dalam masyarakat. Itulah sebabnya hukum tidak terlepas dari gagasan maupun pendapat-pendapat yang hidup di masyarakat baik dari bidang sosial, ekonomi, politik dan moral masyarakat. Dengan demikian tanpa didukung oleh budaya hukum yang kondusif niscaya suatu peraturan atau hukum tidak bisa direalisasikan

¹³⁶ Derita Prapti Rahayu, *Budaya Hukum Pancasila* (Yogyakarta: Thafa Media, 2014), hlm 117.

¹³⁷ Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis* (Semarang: Suryandaru Utama, 2005), hlm 83.



sebagaimana diharapkan baik oleh pembuat hukum maupun masyarakat sebagai sasaran dari hukum.¹³⁸

Berkaitan dengan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas masih terdapat hambatan-hambatan. Adapun hambatan dalam penyaluran kerja bagi penyandang disabilitas dari pemerintah meliputi hal-hal berikut: *pertama*, belum optimalnya sosialisasi kepada masyarakat maupun perusahaan bahwa upaya peningkatan kesejahteraan sosial bagi penyandang disabilitas merupakan tanggung jawab bersama dari pemerintah, masyarakat, keluarga, dan penyandang disabilitas itu sendiri. *Kedua*, sosialisasi UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas masih belum optimal. Pada kenyataannya, masih ada lembaga/dinas terkait yang belum mengetahui adanya UU Penyandang Disabilitas ini. Termasuk Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 juga belum tersosialisasi dengan baik meskipun Perda ini sudah terbit jauh sebelum UU Penyandang Disabilitas disahkan. *Ketiga*, adanya hambatan dalam kerjasama dan keterpaduan antar instansi/lembaga yang memiliki hubungan keterkaitan dalam pengelolaan tenaga kerja penyandang disabilitas. *Keempat*, adanya keterbatasan kemampuan APBN/APBD baik rutin maupun pembangunan untuk mempertahankan peningkatan kegiatan yang berkaitan dengan masalah tenaga kerja penyandang disabilitas.

Terhadap implementasi Perda Nomor 4 Tahun 2012 ini, DPRD Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah memberikan beberapa rekomendasi yang dituangkan dalam Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 89/K/DPRD/2018 tentang Rekomendasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Perihal Hasil Pengawasan atas Pelaksanaan Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012

¹³⁸ Derita Prapti Rahayu, *Budaya...op.cit.*, hlm 92.



tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas sebagai berikut:¹³⁹

- a. Penyesuaian Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- b. Perlu dilakukan sosialisasi secara massal terkait Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas, maupun ketentuan-ketentuan terbaru dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- c. Peningkatan anggaran yang berpihak pada penyandang disabilitas secara signifikan di Organisasi Perangkat Daerah terkait.
- d. Peningkatan koordinasi internal Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta dan dengan pemerintah kabupaten/kota terkait penanganan disabilitas.
- e. Peningkatan kegiatan bersifat promotif dan preventif terkait disabilitas. Kegiatan yang bersifat promotif dan preventif jauh lebih murah dan menguntungkan bagi masyarakat dibandingkan menanganinya apabila sudah terjadi.

Rekomendasi khusus terkait bidang ketenagakerjaan diberikan dalam hal: *pertama*, pelatihan usaha dan fasilitasi penyandang disabilitas; *kedua*, sosialisasi dan pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas kepada seluruh

¹³⁹Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 89/K/DPRD/2018 tentang Rekomendasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Perihal Hasil Pengawasan atas Pelaksanaan Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.



perusahaan di Daerah Istimewa Yogyakarta, disertai pemberian penghargaan dan sanksi.¹⁴⁰ Berdasarkan pengalaman di lapangan, permasalahan penghargaan dan sanksi ini memang belum dapat terimplementasi dengan baik meskipun hal ini sudah diamanahkan dalam UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Misalnya penerapan pemberian penghargaan bagi perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas meskipun belum mempunyai pegawai sebanyak 100 orang.

Dalam hal ini Disnakertrans Provinsi D.I. Yogyakarta telah merekomendasikan perusahaan-perusahaan mana saja yang sudah memenuhi syarat. Rekomendasi dari Disnakertrans ini untuk selanjutnya diseleksi oleh Kementerian Tenaga Kerja. Langkah selanjutnya dengan melakukan *double check* baru kemudian ditentukan perusahaan-perusahaan yang berhak menerima penghargaan.¹⁴¹ Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi D.I. Yogyakarta, bahkan ada perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas walaupun belum memiliki 100 karyawan, seperti Batik Soga dan Yayasan Mandiri Craft.¹⁴² Hal ini patut diberikan apresiasi mengingat aturan kuota 1% (satu persen) untuk mempekerjakan penyandang disabilitas ini berlaku bagi perusahaan-perusahaan yang sudah memiliki karyawan minimal 100 orang.¹⁴³

¹⁴⁰*Ibid.*

¹⁴¹Wawancara dengan Heny Widiastuti, Fungsional Pengantar Kerja, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 16 Maret 2019.

¹⁴²*Ibid.*

¹⁴³Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Pasal 53 Ayat (2).

b. *External Legal Culture* oleh Masyarakat dan Keluarga Penyandang Disabilitas

Budaya hukum suatu bangsa ditentukan oleh nilai-nilai tertentu yang menjadi acuan dalam mempraktekkan hukumnya¹⁴⁴ dan untuk bangsa Indonesia nilai tertentu tersebut adalah Pancasila. Indonesia lahir dengan Pancasila sebagai ideologi dan dasar negara. Bagi bangsa Indonesia, nilai-nilai Pancasila ditempatkan sebagai paradigma budaya hukum. Pancasila mempunyai nilai-nilai dasar yang bersifat universal dan tetap. Salah satu faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah budaya hukum yang berkembang di masyarakat. Hal ini pula yang menjadi salah satu faktor penentu bagaimana pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat terpenuhi dan penegakan hukum dapat berjalan dengan baik.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 atau yang sering disebut dengan Undang-Undang Penyandang Disabilitas diharapkan mampu mengubah cara pandang disabilitas (perspektif) publik terhadap penyandang disabilitas. Jika semula publik memandang penyandang disabilitas dinilai tidak berdaya karena kedisabilitasannya, maka dengan kemunculan Undang-Undang Penyandang Disabilitas diharapkan perspektif publik bergeser menjadi bahwa ketidakberdayaan penyandang disabilitas bukan karena kedisabilitasannya tetapi karena adanya hambatan lingkungan yang membuat penyandang disabilitas tidak bisa menjalankan segala aktifitasnya dengan baik. Hambatan lingkungan ini juga muncul di lingkungan kerja bagi penyandang disabilitas yang bekerja.

Di sisi lain, masih terdapat hambatan dari penyandang disabilitas maupun keluarganya. Hambatan dari penyandang disabilitas sendiri adalah: *pertama*, adanya hambatan intern pribadi dari tenaga kerja penyandang disabilitas disebabkan belum siapnya mental untuk beradaptasi dengan dunia kerja, dengan lingkungan

¹⁴⁴ Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum Indonesia* (Jakarta: Kompas, 2006), hlm 96.

baru, dan sarana prasarana yang kurang aksesibel. Perusahaan seharusnya menyediakan fasilitas sebagaimana termuat dalam Pasal 67 UU Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.¹⁴⁵ Kedua, kurangnya pemahaman masyarakat terhadap nilai-nilai hak asasi manusia dan juga hak penyandang disabilitas. Begitu juga dengan stigma negatif yang dilekatkan oleh masyarakat bahwa orang dengan disabilitas hanya dapat menunggu bantuan saja dan tidak bisa melakukan aktivitas sendiri.¹⁴⁶ Pemahaman inklusifitas masyarakat yang harus diperkuat. Stigma negatif akan luntur ketika menempatkan disabilitas sebagai “*disability as a part of human diversity*”. Hak bebas dari stigma bagi penyandang disabilitas dijamin dalam Pasal 7 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.¹⁴⁷ Konsep *human obligations* memberikan kewajiban pula bagi setiap manusia berperan dalam wilayah yang tidak mungkin seratus persen dijangkau oleh negara, sehingga setiap orang wajib menghormati hak asasi manusia orang lain,¹⁴⁸ Untuk menghilangkan stigma ini maka perubahan *mindset* terhadap penyandang disabilitas harus diubah. Jangan melihat kedisabilitasannya (*disability*) tetapi hendaknya fokus melihat pada kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh orang dengan disabilitas.

Ketiga, faktor keluarga, di mana sebagian orang tua khawatir dengan anaknya yang tidak bisa mandiri karena disabilitas yang disandangnya. Dukungan sosial dari keluarga menjadi hal yang sangat penting bagi anak dengan disabilitas. Tanpa adanya dukungan sosial baik dari keluarga maupun lingkungan maka

¹⁴⁵ Pasal 67 menyatakan bahwa pengusaha wajib memberikan perlindungan kepada tenaga kerja penyandang cacat sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya. Perlindungan yang dimaksud didalamnya termasuk penyediaan aksesibilitas bagi pekerja penyandang disabilitas.

¹⁴⁶ Gabriela Chrisnita Vani, dkk., *Pengasuhan (Good Parenting) bagi Anak dengan Disabilitas*, Prosiding KS: Riset dan PKM, Vol. 2, Nomor 1, ISSN: 2442-4480, hlm 1-146.

¹⁴⁷ Lihat Pasal 7 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁴⁸ Oemar Moechthar, *Hukum sebagai Pancaran Moral* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm 145.

penyandang disabilitas tidak akan memiliki *self confidence* yang tinggi. Pemahaman akan pentingnya dukungan sosial dengan menerima kondisi penyandang disabilitas dengan segala kekurangan dan kelebihanannya menjadi faktor pertama terwujudnya kemandirian penyandang disabilitas. *Keempat*, orang tua menginginkan anak bekerja di daerah asal yang tidak jauh dari keluarga. Keinginan orang tua ini didasari rasa kekhawatiran akan kemandirian anak. Dalam hal ini hendaknya orang tua dan keluarga harus dapat memainkan peran fungsi sosialisasi. Sosialisasi merupakan salah satu fungsi yang dilakukan dalam keluarga yang tujuannya untuk mengenal kultur (nilai dan perilaku) serta sebagai peraturan/pedoman hubungan internal dan eksternal.¹⁴⁹

Kelima, penyandang disabilitas cenderung memilah-milah pekerjaan di perusahaan/kantor karena menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang telah dimiliki. Permasalahan ketenagakerjaan seringkali terjadi ketika calon tenaga kerja tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan dunia industri.¹⁵⁰ Di sisi lain, penyandang disabilitas menemukan bahwa kesempatan kerja yang ditawarkan tidak sebanyak kepada pencari kerja non-disabilitas. Perlu disadari bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan, keterampilan, dan pilihan yang unik terhadap karirnya. Sebagai gambaran tentang posisi yang tepat dalam pekerjaan, contoh jenis pekerjaan sesuai dengan ragam disabilitas dapat dilihat dalam Tabel 7 tentang Ragam Disabilitas dan Karakteristik Pekerjaan yang Sesuai. *Keenam*, sebagian penyandang disabilitas menginginkan usaha mandiri, sehingga tidak perlu bekerja di perusahaan. Secara regulasi, pemerintah wajib memberikan jaminan, perlindungan, dan pendampingan bagi penyandang disabilitas yang berwirausaha. Demikian juga dalam hal

¹⁴⁹Gabriela Chrisnita Vani, dkk., Pengasuhan...*op.cit.*, hlm 99.

¹⁵⁰Sali Susiana, *Pemenuhan dan Pelindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas* (Jakarta: P3DI Setjen DPR RI dan Azza Grafika, 2014), hlm 43.



bantuan dan akses permodalan untuk usaha mandiri, badan usaha, dan/atau koperasi yang diselenggarakan oleh penyandang disabilitas. Hal ini menjadi pertimbangan tersendiri bagi penyandang disabilitas untuk melakukan usaha mandiri sehingga tidak bergantung kepada perusahaan yang menyediakan lowongan pekerjaan bagi penyandang disabilitas.

Deskripsi budaya hukum masyarakat terhadap fakta disabilitas baik secara *internal legal culture* maupun *external legal culture* ini sangat mempengaruhi bagaimana hukum bekerja. Penegakan hukum dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak akan terimplementasi dengan baik jika unsur budaya hukum ini tidak terlaksana dengan baik pula. Budaya hukum mempengaruhi saat pembuatan hukum (*internal legal culture*), misalnya dalam pembuatan Undang-Undang penyandang disabilitas dibuat. Budaya hukum juga mempengaruhi penegak hukum (*internal legal culture*), misalnya pengawas ketenagakerjaan di dalam memberikan *reward* dan *punishment* bagi perusahaan yang sudah atau belum mempekerjakan penyandang disabilitas. Apa yang telah ditegaskan dalam berbagai ketentuan hukum tentang pelaksanaan perlindungan dan pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas sepatutnya dapat dinikmati oleh penyandang disabilitas, tetapi hal ini harus didukung dengan budaya hukum masyarakat yang baik dalam upaya memenuhi hak-hak penyandang disabilitas.

C. Perlindungan Hukum yang Inklusif dalam Pemenuhan Hak Atas Pekerjaan terhadap Penyandang Disabilitas

1. Peningkatan Kesadaran Terhadap Fakta Disabilitas

Kesadaran terhadap fakta disabilitas menjadi faktor utama dalam menciptakan inklusi disabilitas. Negara berkewajiban melakukan kebijakan untuk mengubah paradigma tentang penyandang disabilitas. Demikian pula dalam mengarusutamakan isu disabilitas di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan



melakukan pelatihan/lokakarya mini tentang kesadaran disabilitas dan berinteraksi dengan orang dengan disabilitas bagi seluruh karyawan. Pada kegiatan ini melibatkan manajer, supervisor, dan karyawan lain dalam proses *on boarding* bagi karyawan dengan disabilitas merupakan proses yang sangat diperlukan. Langkah ini untuk memastikan penerimaan dan pengintegrasian yang menyeluruh dan inklusi.¹⁵¹ Proses ini akan lebih efektif apabila melibatkan Organisasi Penyandang Disabilitas atau komunitas disabilitas. Tujuannya adalah agar semua entitas perusahaan bisa terlibat secara aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusi disabilitas.

Di sisi lain, masih ada regulasi dan kebijakan yang belum sesuai dengan kewajiban negara untuk melakukan peningkatan kesadaran ini.¹⁵² Di dalam UU Kesejahteraan Sosial, penyandang disabilitas termasuk ke dalam salah satu dari 22 kategori Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS). Penempatan disabilitas ke dalam kategori PMKS justru melemahkan posisi penyandang disabilitas karena dianggap selalu menyandang masalah. Demikian pula dalam Keputusan Menteri Sosial Nomor 82/HUK/2005 yang menempatkan Kementerian Sosial sebagai *leading sector* dalam permasalahan penanganan disabilitas di Indonesia. Hal ini semakin meneguhkan penanganan disabilitas tidak lintas sektor.¹⁵³ Kebijakan lain yang tidak responsif disabilitas juga terlihat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 yang menegaskan bahwa pelaksanaan pembangunan daerah dalam hal disabilitas dilakukan secara karitatif dan belum

¹⁵¹ Rubby Emir, Menjadi...*op.cit.*, hlm 41.

¹⁵² Lihat Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial yang menempatkan Penyandang Disabilitas dalam salah satu dari 22 kategori Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).

¹⁵³ Keputusan Menteri Sosial Nomor 82/HUK/2005 tentang Tugas dan Tata Kerja Departemen Sosial menyatakan bahwa tugas Kemensos lebih diarahkan pada upaya pelayanan dan rehabilitasi sosial. Program ini tidak melibatkan penyandang disabilitas dan keluarganya dalam proses perencanaan dan implementasi.



melibatkan disabilitas di dalam perencanaan pembangunan daerah.¹⁵⁴

Permasalahan kurangnya kesadaran ini disebabkan masih terbatasnya pemahaman dan kesadaran aparat pemerintah serta masyarakat tentang hak asasi manusia termasuk hak penyandang disabilitas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesadaran harus terus dilakukan melalui penyebarluasan (sosialisasi/diseminasi) nilai-nilai hak asasi manusia termasuk hak penyandang disabilitas secara menyeluruh dan terencana. Indikator keberhasilan upaya ini dapat terlihat dari meningkatnya jumlah aparatur pemerintah dan masyarakat yang memiliki kemampuan dalam memberikan pemahaman nilai-nilai hak asasi manusia dan hak penyandang disabilitas. Di samping itu, jumlah instansi pemerintah yang memuat materi hak asasi manusia dan hak penyandang disabilitas dalam bahan ajar pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah juga semakin meningkat.

2. Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Penyusunan Peraturan Perundang-undangan dan Kebijakan

Suatu slogan yang menyatakan “*nothing about us without us*” bahwa “tidak ada apa-apa tentang kita tanpa kita” penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Maksudnya, penyandang disabilitas bukan lagi sebagai obyek tetapi penyandang disabilitas sebagai subyek, hanya merekalah yang mengerti persoalan disabilitas bukan non-disabilitas. Partisipasi publik dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sangat penting. Partisipasi ini pada dasarnya adalah jaminan yang harus diberikan kepada rakyat untuk dapat turut serta dalam proses penyelenggaraan negara dan mengakses kebijakan publik secara bebas dan terbuka. Jaminan partisipasi ini

¹⁵⁴ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang RPJMD menegaskan tentang Keputusan Menteri Sosial Nomor 80/HUK/2010 dalam menyikapi isu disabilitas.

merupakan perwujudan hak partisipasi politik rakyat.¹⁵⁵ Meskipun demikian, kunci penting terwujudnya partisipasi dalam proses pembentukan peraturan perundang-undangan terletak pada *political will* legislatif, dalam hal ini DPR/DPRD. Bila legislatif membuka kunci ini, maka partisipasi warga masyarakat bukan suatu hal yang tidak mungkin dan bila hal ini terjadi, legislatif dan eksekutif lah yang akan menuai manfaat.

Minimnya partisipasi penyandang disabilitas dalam penyusunan suatu regulasi maupun praktek perencanaan dan penganggaran baik di tingkat provinsi/kabupaten/kota berdampak pada hak-hak penyandang disabilitas yang tidak terakomodir di dalam dokumen perencanaan dan penganggaran maupun di dalam regulasi yang bersinggungan dengan penyandang disabilitas. Oleh karena itu, partisipasi penyandang disabilitas di dalam proses perumusan suatu peraturan perundang-undangan sangat dibutuhkan agar produk hukum yang dihasilkan tidak mengabaikan hak-hak penyandang disabilitas.

Peraturan kebijakan walaupun tidak seperti undang-undang, namun dalam praktik, kekuatan hukum mengikatnya sama dengan undang-undang, yaitu mengikat secara umum kepada publik karena publik yang akan terkena dampak dari kebijakan tersebut. Dalam praktiknya, publik harus mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan.¹⁵⁶ Produk hukum yang baik harus melalui proses komunikasi antara *stakeholders* dan antarkomponen masyarakat yang biasa dilakukan dalam proses penyusunan kebijakan publik. Oleh karena itu, dalam hal penyusunan suatu perundang-undangan dan kebijakan tentang penyandang disabilitas maka keterlibatan penyandang disabilitas harus diutamakan. Dengan demikian,

¹⁵⁵ Joko Riskiyono, *Pengaruh Partisipasi Publik dalam Pembentukan Undang-Undang* (Yogyakarta: Nadi Pustaka, 2017), hlm 40–41.

¹⁵⁶ Syahrin Naihasy, *Kebijakan Publik (Public Policy) Menggapai Masyarakat Madani* (Yogyakarta: Mida Pustaka, 2006), hlm 97.

produk hukum yang dihasilkan akan memihak kepada penyandang disabilitas.

3. Kebijakan Sosial dan Kebijakan Responsif Disabilitas

Urgensi dari reformasi hukum terkait disabilitas harus diiringi dengan perhatian terhadap pengetahuan dan keberpihakan dari pemegang kebijakan, terutama pembentuk undang-undang. Menurut Saharuddin Daming, pemicu utama terjadinya marjinalisasi dan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas berpangkal dari melembaganya sikap dan perilaku *stereotype* dan prejudisme mulai dari kalangan awam, kelompok intelektual hingga elit penguasa.¹⁵⁷ Hal yang paling berbahaya adalah jika sikap tersebut tumbuh dan bersemayam dalam diri para penguasa. Sebagai *decision maker*, mereka berpotensi melahirkan kebijakan yang bias HAM, karena dalam membuat dan mengimplementasikan kebijakan, memang berangkat dari rendahnya pengetahuan secara komprehensif tentang penyandang disabilitas. Akibatnya, kebijakan yang lahir penuh dengan nuansa diskriminasi, sinisme, apriori bahkan apatis.¹⁵⁸

Kebijakan sosial (*social policy*) menurut Jamrozik, merupakan suatu mekanisme untuk mengalokasikan sumber daya masyarakat agar masyarakat dapat mencapai hasil yang mereka inginkan, di mana di dalamnya ada keterkaitan antara objektif dan tujuan masyarakat, yang dicapai melalui cara-cara yang sesuai dengan nilai-nilai yang dominan di masyarakat tersebut, serta pada sisi berikutnya akan memperkuat nilai-nilai dominan pada masyarakat tersebut.¹⁵⁹ Kebijakan sosial berfokus pada upaya membuat berbagai regulasi guna mengatur relasi sosial -agar dapat mencapai tujuan

¹⁵⁷ Saharuddin Daming, *Sekapur Sirih tentang Perwujudan Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia* (Jakarta: Komnas HAM, 2013), hlm 3-4.

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ Menurut Jamrozik *social polisi is a mechanism for the allocation of society's resources for the purposes of achieving certain outcomes that bring to fruition to society's dominant values and corresponding objectives and goal.* (Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial dan Kajian Pembangunan)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm 238).

yang telah dicanangkan- melalui penerapan berbagai cara yang sesuai guna semakin memapankan nilai-nilai tertentu dan kepentingan-kepentingan dalam masyarakat. Oleh karena itu, pada intinya kebijakan sosial digambarkan sebagai suatu upaya mengatur hubungan antar kelompok dalam suatu masyarakat, melalui suatu pembuatan regulasi dalam rangka meningkatkan kualitas hidup masyarakat (*the regulation of intra-societal relations and the shaping of the quality life*).¹⁶⁰

Jika dilihat dari arah pergerakan pembangunan suatu kebijakan sosial, maka urutan arah pergerakannya (*direction of flow*) dimulai dari ranah politik hingga ranah operasional (penerapan). Terdapat tiga ranah yang dilalui suatu kebijakan sosial, dari mulai awal pembuatannya hingga dapat diterapkan pada masyarakat, yaitu:¹⁶¹*pertama*, formulasi kebijakan (*policy formulation*) yang berada dalam ranah politik. Pada tahap pemformulasian suatu kebijakan, pembahasan masih melibatkan aktor-aktor politik, seperti pihak eksekutif (pemerintah) dan legislatif (DPR). Peran aktor-aktor politik pada fase ini sangat dominan. Dalam proses ini, kesepakatan-kesepakatan politik merupakan hal yang penting dalam meng-golkan suatu undang-undang. *Kedua*, interpretasi kebijakan (*policy interpretation*) yang berada pada ranah administratif.¹⁶² Pada ranah ini, suatu kebijakan sosial sudah bergerak dari area politik memasuki area yang lebih bersifat administratif. Sebagai ilustrasi, ketika suatu kebijakan sosial sudah melewati tahap pemformulasian dengan ditandatanganinya suatu undang-undang, maka untuk pelaksanaannya masih ditentukan beberapa petunjuk pelaksanaan (juklak) dan petunjuk teknisnya (juknis) sehingga nantinya dapat

¹⁶⁰Dalam kaitan dengan hal ini-dalam konteks regulasi, maka kebijakan sosial sangat terkait dengan perundang-undangan sosial. Sehingga keterlibatan berbagai kelompok kepentingan dalam masyarakat, baik elite partai politik maupun elite birokrasi, tidak jarang memainkan peranan penting dalam proses ini. Sehingga proses pemformulasian regulasi ini tidak jarang melibatkan deal-deal politik tertentu.

¹⁶¹Isbandi Rukminto Adi, *Kesejahteraan...op.cit.*, hlm 245-247.

¹⁶²*Ibid.*



diterapkan. *Ketiga*, aplikasi kebijakan (*policy application*) yang berada pada ranah operasional di mana kebijakan tersebut sudah dapat dilaksanakan dalam bentuk program-program pemerintah, baik itu di level nasional maupun lokal.¹⁶³ Misalnya, setelah Undang-Undang Kesejahteraan Sosial ditandatangani dan peraturan menteri dibuat, maka untuk selanjutnya program-program terkait dengan sertifikasi pekerja sosial maupun akreditasi lembaga kesejahteraan sosial mulai dijalankan, karena pada periode ini anggaran untuk program-program tersebut sudah dialokasikan dalam RKAT tahunan Kementerian Sosial. Hal yang serupa juga dapat terjadi di tingkat provinsi maupun pada Kabupaten/Kota.

4. Pendataan Penyandang Disabilitas yang Integratif

Data memiliki potensi signifikan yang mampu memberikan manfaat bagi pemerintah dan masyarakat. Validitas data sangat penting, karena setiap perencanaan pembangunan berdasarkan pada data yang ada. Pembangunan berkeadilan dan merata hanya akan terwujud apabila data penerima manfaat pembangunan juga tersusun dengan baik. Pemutakhiran (*updating*) data harus dilakukan secara berkala. Permasalahan pendataan yang tidak tuntas bagi kelompok rentan seperti masyarakat miskin dan penyandang disabilitas dapat menambah kerentanan dan berimplikasi dalam pemenuhan hak-hak dasarnya. Hak penyandang disabilitas untuk didata diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas yang menyatakan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak pendataan (Pasal 5 Ayat 1).¹⁶⁴

Terkait dengan pendataan penyandang disabilitas di Yogyakarta, Sasana Inklusi dan Advokasi Difabel (SIGAB) telah ikut

¹⁶³*ibid.*

¹⁶⁴ Indonesia, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, Lembaran negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69.



berpartisipasi dalam Program Peduli Pilar Disabilitas Fase 1 yang dilaksanakan di 11 (sebelas) kabupaten yang tersebar di tujuh propinsi, dan dilaksanakan oleh enam lembaga mitra pelaksana yaitu PATTIRO, SIGAB, KARIKANAS, BAHTERA, SAPDA, dan YASMIB. Pada Program Peduli Pilar Disabilitas Fase 1 terkait pendataan, SIGAB melakukan kegiatan pendataan disabilitas bersama mitra lokal di Kabupaten Kulon Progo. Program Peduli Pilar Disabilitas Fase 1 telah berhasil mengembangkan inovasi dan praktik baik bagi disabilitas, salah satunya adalah terkait pendataan penyandang disabilitas. Inovasi yang dilakukan oleh SIGAB berupa integrasi pendataan disabilitas dalam Sistem Informasi Desa (SID) di Kulon Progo. Inovasi pendataan yang dilakukan oleh SIGAB adalah instrumen pendataan disabilitas berdasarkan hambatan.¹⁶⁵ SIGAB berusaha menyusun instrumen sendiri sesuai dengan Konvensi Internasional tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*).¹⁶⁶ Pada akhirnya, hasil data diserahkan ke pemerintah daerah agar dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan dan program pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan kelompok disabilitas. Inovasi pendataan ini juga sudah dikomunikasikan ke pemerintah pusat, melalui diskusi membedah instrumen pendataan bersama Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), Kementerian Sosial, BPS, dan Kementerian Pendidikan.

Adapun perbedaan pendataan yang dilakukan oleh SIGAB dan Pemerintah Pusat dapat dilihat pada beberapa hal berikut: *pertama*, instrumen. SIGAB menggunakan instrumen berdasarkan hambatan sosial, sementara pemerintah berdasarkan kecacatan fisik. *Kedua*, proses. SIGAB melibatkan disabilitas dalam proses pendataan, sedangkan pemerintah dalam proses pendataan menjalankan

¹⁶⁵*Ibid.*, hlm 38.

¹⁶⁶ Indonesia sudah meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* dalam Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas.



instruksi yang sentralistik. *Ketiga*, hasil. Data yang dihasilkan oleh SIGAB akurat dan sesuai dengan kebutuhan disabilitas, sementara pendataan dari pemerintah menghasilkan data yang kurang detail dalam melihat kekhususan kebutuhan disabilitas.¹⁶⁷

Kelebihan lain dari pendataan yang dilakukan oleh SIGAB yaitu pendataan dilakukan langsung ke lapangan dengan metode *door to door* oleh tim pendata. Sebelum pendataan dilakukan, SIGAB sudah mempunyai data awal dari komunitas disabilitas yang digunakan sebagai basis informasi awal saat melakukan pendataan. Dari sisi kemutakhiran, data disabilitas dalam Sistem Informasi Desa (SID)¹⁶⁸ juga dapat terus diperbaharui oleh Pemerintah Desa berdasarkan data kependudukan di mana setiap kelahiran dan kematian penduduk pasti akan dilaporkan kepada Pemerintah Desa. Sementara itu, data yang dimiliki oleh Dinas Sosial belum lengkap dan spesifik serta belum seakurat data yang sudah terkompilasi pada Sistem Informasi Desa yang terus diperbarui secara berkala.

Beberapa hasil dan dampak langsung bagi disabilitas dari inovasi pendataan disabilitas yang dilakukan di Kabupaten Kulon Progo adalah:¹⁶⁹

- a. Data 360 penyandang disabilitas yang sudah terpilah berdasarkan nama dan alamat lengkap, usia, pendidikan terakhir, status kepemilikan identitas, jenis disabilitas dan tingkat hambatan, serta penyebab hambatan.
- b. Hasil data serta sistem pendataan inklusif yang dikembangkan yaitu Sistem Informasi Desa (SID) diterapkan dalam program Rintisan Desa Inklusi (RINDI) sebagai bagian dari upaya untuk membangun sistem

¹⁶⁷*Ibid.*, hlm 37.

¹⁶⁸ Pada Bagian Ketiga Undang-Undang Desa dalam Pasal 86 disebutkan bahwa Sistem Informasi Desa (SID) merupakan seperangkat alat meliputi fasilitas perangkat keras dan perangkat lunak, jaringan, serta sumber daya manusia yang dikelola oleh Pemerintah Desa. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk mendukung pengelolaan dan pemanfaatan data desa secara lengkap dan akurat.

¹⁶⁹ Rohidin Sudarno dan Sad Dian Utomo, *Inovasi...*, *op.cit.*, hlm 41-42.

- perencanaan dan pembangunan desa yang bersifat inklusif dengan data dan informasi yang akurat.
- c. Data yang diperoleh menjadi rujukan data penerima Jamkesus dan Jamkesda serta data penerimaan bantuan lainnya bagi disabilitas.
 - d. Pemerintah desa telah menjadikan hasil dari pendataan sebagai dasar dalam penyusunan perencanaan program desa.
 - e. Dialokasikannya Dana Desa untuk disabilitas. Dana tersebut untuk pengadaan alat bantu bagi disabilitas serta perbaikan sarana prasarana pelayanan publik di desa (seperti kantor desa dan sebagainya) agar dapat diakses oleh penyandang disabilitas.
 - f. Data digunakan untuk mendorong pemerintah desa dalam membuat kebijakan yang lebih ramah disabilitas.
 - g. Pemerintah desa mengalokasikan anggaran untuk pertemuan rutin Kelompok Disabilitas Desa sebagai dukungan untuk kelompok disabilitas.
 - h. Salah satu Camat merespon hasil data dengan menginstruksikan puskesmas yang ada di kecamatan tersebut agar didesain menjadi puskesmas yang ramah disabilitas serta mendorong pemerintah desa agar mengalokasikan anggaran untuk mendukung kelompok disabilitas di desanya.
 - i. Penyandang disabilitas mulai aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan desa.
 - j. Proses pendataan yang juga menjadi sarana mensosialisasikan hak disabilitas ke masyarakat dan keluarga disabilitas telah turut mengubah stigma dan pemikiran negatif tentang disabilitas. Salah satu yang paling mencolok adalah tentang bagaimana melihat disabilitas jiwa. Sebagian besar masyarakat tidak lagi

melihat disabilitas sebagai orang yang cacat, menjadi beban, dan tidak bisa produktif atau hanya pencari bantuan saja.

Keberhasilan yang dicapai oleh SIGAB dalam pendataan disabilitas ini tidak terlepas dari tantangan yang dihadapi. Tantangan berasal dari berbagai sektor. *Pertama*, tantangan justru datang dari keluarga penyandang disabilitas itu sendiri. Sebagian dari keluarga penyandang disabilitas tidak peduli terhadap pendataan. Sebagian lagi tidak mau mengakui bahwa anggota keluarganya tergolong disabilitas karena persepsi dari masyarakat dan stigma negatif yang melekat pada penyandang disabilitas. Disabilitas masih dilihat pada aspek kecacatan fisik, bukan dilihat dari aspek hambatan. *Kedua*, pada saat mengintegrasikan data hasil pendataan SIGAB ke dalam Sistem Informasi Desa (SID). Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 yang diubah dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan masih menyebut kata tuna netra, tuna rungu, tuna wicara, tuna daksa dan sejenisnya yang berdasarkan kedisabilitas, sedangkan hasil pendataan SIGAB berdasarkan hambatan bukan kedisabilitas. Di samping itu, SID masih berpedoman pada UU Administrasi Kependudukan.¹⁷⁰ Akibatnya, data yang ada pada SID belum sesuai dengan pendekatan SIGAB. Hal ini menunjukkan bahwa, UU Administrasi Kependudukan merupakan hambatan terbesar karena masih menggunakan pendekatan fisik atau kedisabilitas. Meski demikian, upaya ini harus terus dikembangkan dengan melihat praktik baik pendataan disabilitas dan terus melakukan diskusi untuk perbaikan-perbaikan pelayanan publik bagi disabilitas. *Ketiga*, rendahnya pemahaman aparatur

¹⁷⁰ Adanya perbedaan pendekatan yang digunakan dalam menempatkan penyandang disabilitas akan mempengaruhi pemberian perlakuan yang tepat. Konsep baru dalam pendekatan terhadap penyandang disabilitas dengan menggunakan pendekatan hak asasi manusia masih menghadapi banyak tantangan. Salah satu tantangan yang dimaksud adalah adanya disharmoni antar peraturan perundang-undangan yang ada.

pemerintah terkait kedisabilitas. Peningkatan kapasitas serta pengkaderan SDM aparat desa terkait kedisabilitas perlu terus diupayakan, karena saat ini baru orang-orang tertentu yang paham dan bisa berkontribusi langsung pada proses pendataan, *updating* dan pengelolaan data disabilitas di desa.

Pemerintah Kabupaten Kulon Progo pada kenyataannya belum sepenuhnya menerima inovasi, terutama instrumen pendataan yang digunakan oleh SIGAB karena dianggap belum ada dasar hukumnya dalam bentuk peraturan perundang-undangan.¹⁷¹ Sementara itu, UU Administrasi Kependudukan yang selama ini menjadi pedoman pendataan penduduk masih menggunakan pendekatan berdasarkan kecacatan fisik, bukan hambatan seperti yang digunakan SIGAB. SIGAB sendiri pernah menawarkan inovasi pendataan ini untuk diadopsi oleh Dinas Sosial Kabupaten Kulon Progo, tetapi belum diterima. Argumentasinya karena pada tahun 2018, Pemerintah Provinsi D.I. Yogyakarta berencana menyusun instrumen pendataan disabilitas. Oleh karena itu, Dinas Sosial memutuskan untuk menunggu instrumen pendataan dari Pemerintah Provinsi tersebut.¹⁷² Menurut hemat penulis, selaku pemegang kebijakan, pemerintah setempat dapat mengambil tindakan dengan mengadopsi hasil inovasi yang dilakukan oleh SIGAB. Meskipun sejauh ini belum ada dasar hukum yang mengaturnya, namun demi keadilan dan kemanfaatan yang akan dinikmati oleh penyandang disabilitas maka tindakan pemerintah setempat dapat dibenarkan.

Inovasi pendataan ini sebenarnya dapat direplikasi dan dikembangkan ke tingkat yang lebih tinggi. Untuk itu, perlu adanya upaya advokasi ke pemerintahan yang lebih tinggi, yaitu kabupaten, provinsi, dan nasional. Sejatinya, inovasi pendataan ini dapat mengubah paradigma masyarakat dalam memandang disabilitas

¹⁷¹ Rohidin Sudarno dan Sad Dian Utomo, *Inovasi...*, *op.cit.*, hlm 43.

¹⁷² *Ibid*, hlm 45.

bahwa fokus dalam melihat disabilitas bukan kedisabilitasnya, melainkan bagaimana cara mengatasi hambatan sosial dari disabilitas tersebut. Senada dengan yang dilakukan oleh SIGAB, dalam upaya penyamaan data penyandang disabilitas ini PATTIRO bekerjasama dengan *The Asia Foundation* dan Pusat Rehabilitasi YAKKUM mengusulkan untuk dimasukkan dalam program berupa “Melakukan konsolidasi pendataan penyandang disabilitas dengan para pihak seperti BPS, K/L terkait, Pemda, dan OPD dengan menggunakan sistem pendataan tunggal.” Adanya satu sistem pendataan tunggal (*single best data system*) ini akan diperoleh data yang telah disepakati bersama dan untuk selanjutnya akan digunakan sebagai data rujukan bagi semua pemangku kepentingan.¹⁷³

5. Perencanaan dan Penganggaran yang Pro-Disabilitas

Realita perencanaan dan penganggaran masih dihadapkan pada masalah kurangnya pelibatan masyarakat secara partisipatif, terutama masyarakat miskin dan kelompok rentan. Akibatnya rumusan program pembangunan tidak menunjukkan keberpihakan kepada masyarakat miskin dan kelompok rentan. Selain itu, tidak adanya keterlibatan aktif masyarakat secara luas juga akan mendorong terjadinya peluang penyimpangan dalam proses perencanaan dan penganggaran. Hal ini disebabkan lemahnya kontrol dari masyarakat dalam proses dan tahapan yang akhirnya terjadi di ruang tertutup. Dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) salah satu prasyaratnya adalah partisipasi masyarakat. Pun demikian dengan penyandang disabilitas. Pelaksanaan dan pemenuhan hak penyandang disabilitas salah satunya berasaskan partisipasi penuh sebagaimana disebutkan

¹⁷³ Sad Dian Utomo, dkk., “Mewujudkan Pembangunan Inklusif Disabilitas: Rekomendasi Kebijakan untuk Penyusunan RPJMN 2020-2024”, *Policy Paper*, Jakarta: PATTIRO, hlm 14.



dalam Pasal 2 huruf d UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.¹⁷⁴

Perencanaan dan penganggaran yang berpihak kepada penyandang disabilitas bukanlah sebuah proses yang terpisah dari sistem yang ada dan bukan pula penyusunan rencana serta anggaran khusus untuk penyandang disabilitas. Perencanaan dan penganggaran yang berpihak kepada penyandang disabilitas bertujuan untuk mewujudkan anggaran yang lebih berkeadilan, mengurangi kesenjangan, dan membuka ruang partisipasi yang lebih luas bagi penyandang disabilitas dalam pembangunan. Dengan demikian, sistem perencanaan nasional yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, dan sistem penganggaran yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dapat terimplementasikan dalam mendukung pembangunan yang inklusif.

Dalam hal mewujudkan pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas maka sistem penganggaran yang baik sangat penting dilakukan. Langkah ini perlu diupayakan agar keadilan dapat diberikan kepada penyandang disabilitas tanpa mengesampingkan kepastian hukum dan kemanfaatan. Afirmasi kebijakan partisipasi disabilitas telah dilakukan di Kabupaten Gunung Kidul melalui penerbitan SE Bupati Gunung Kidul No. 140/2967 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan RKP Desa Tahun 2016. Surat Edaran ini memastikan partisipasi penyandang disabilitas dalam Musyawarah Desa, termasuk kewajiban menyediakan pendamping. Musrenbangdes diikuti oleh peserta Musrenbangdes, tamu undangan dan pendamping. Peserta terdiri

¹⁷⁴ Asas partisipasi penuh ini berdampingan dengan beberapa asas yang lain, yaitu asas: penghormatan terhadap martabat, otonomi individu, tanpa diskriminasi, keragaman manusia dan kemanusiaan, kesamaan kesempatan, kesetaraan, aksesibilitas, kapasitas yang berkembang dan identitas anak, inklusif, dan perlakuan khusus dan perlindungan lebih.



dari unsur Pemerintah Desa, Badan Permusyawaratan Desa, Lembaga Kemasyarakatan Desa, Kader Pemberdayaan Masyarakat, pemuka agama, pemuka adat, Forum anak, TKPKDes, kelompok marginal (miskin, disabilitas, lansia), dan perwakilan kelompok (nelayan, petani, perempuan). Unsur masyarakat diutamakan yang berkepentingan langsung dengan materi Musrenbangdes dengan memperhatikan keterwakilan dari kelompok marginal/rentan.¹⁷⁵ Keterlibatan penyandang disabilitas dalam perencanaan pembangunan dapat diakomodasi melalui mekanisme Musrenbang baik yang diselenggarakan di tingkat Desa/Kelurahan, Kecamatan, Kabupaten/Kota, Provinsi, dan Nasional.

Berdasarkan UU Nomor 25 Tahun 2004, Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah, dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat Pusat dan Daerah. Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, satuan perangkat kerja daerah yang menangani tugas dan fungsi perencanaan adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi DIY.¹⁷⁶ Perencanaan yang baik dilakukan secara sistematis, terukur, taat aturan dan menyerap aspirasi masyarakat di suatu daerah. Kemampuan SDM yang optimal serta koordinasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menghasilkan kebijakan-kebijakan yang menentukan hasil proses perencanaan.

¹⁷⁵ Sad Dian Utomo, dkk., *Mewujudkan...op.cit.*, hlm 24.

¹⁷⁶ Bappeda DIY merupakan institusi perencana yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah dan statistik di Daerah Istimewa Yogyakarta. Proses pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah ini dilaksanakan bersama institusi lain di daerah dan masyarakat melalui mekanisme yang telah diatur dalam peraturan perundangan. Proses perencanaan pembangunan ini dilakukan untuk menghasilkan dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang, jangka menengah dan tahunan.



Di samping faktor kebijakan dan SDM, proses perencanaan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan data yang akurat. Sebagai satu elemen penting dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi pembangunan baik di pusat maupun di daerah, ketersediaan data yang baik akan membuat semua proses berjalan dengan baik, terstruktur dan dapat menjawab kebutuhan dan permasalahan yang ada di suatu daerah. Berangkat dari permasalahan tersebut di atas, Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta c.q. Bappeda melakukan berbagai terobosan dan inovasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (ICT). Kepala Dinas sebagai inspirator memanfaatkan sarana teknologi informasi sebagai solusi permasalahan yang ada, dengan mencetuskan ide inovasi “JogjaPlan”.¹⁷⁷ Inovasi pelayanan “JogjaPlan” ini dilandasi oleh semangat “Jogjaplan - Perencanaan yang Baik untuk DIY Lebih Maju”. Berbagai tujuan, prestasi, dan manfaat aplikasi ini sudah dapat dirasakan. Keberhasilan penerapan aplikasi JogjaPlan di Provinsi DIY ini tidak lepas dari dua faktor, yaitu: *pertama*, komitmen dan dukungan Pemerintah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi DIY, dalam proses perencanaan pembangunan di Provinsi DIY; dan *kedua*, dukungan yang positif dari *stakeholder* dan masyarakat, melalui partisipasi pada proses penyusunan perencanaan pembangunan di Provinsi DIY. *Lesson learned* yang dapat diambil dari layanan inovasi JogjaPlan ini adalah proses perencanaan pembangunan menjadi lebih mudah, cepat, komprehensif dan aktual. Model layanan JogjaPlan ini dapat dijadikan model dan dapat direplikasi serta dapat dijadikan rujukan bagi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota lainnya di seluruh

¹⁷⁷ Aplikasi JogjaPlan telah dikembangkan sejak tahun 2010 merupakan alat bantu penyusunan RKPD, KUA/PPAS, KUA/PPAS Perubahan, dan RKPD Perubahan Kabupaten/Kota atau Provinsi. JogjaPlan sebagai sebuah alat bantu yang mengawal Bappeda dalam menjaga proses perencanaan pembangunan, membuat perencanaan sesuai dengan Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 dan UU Nomor 23 Tahun 2014.



Indonesia dalam mendesain aplikasi perencanaan pembangunan daerah.

Faktor lain yang dapat berfungsi sebagai *support system* dalam pemenuhan hak-hak penyandang disabilitas, menurut hemat peneliti adalah dana desa. APBDesa sebagai sebuah dokumen publik sudah seharusnya disusun secara partisipatif. Rakyat yang hakekatnya sebagai pemilik anggaran harus diajak bicara, termasuk kelompok penyandang disabilitas. Dengan demikian harapan tentang anggaran yang digunakan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat benar-benar akan terwujud. Muatan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dalam Pasal 74 ayat (1) menyatakan bahwa “Belanja desa diprioritaskan untuk memenuhi kebutuhan pembangunan yang disepakati dalam Musyawarah Desa dan sesuai dengan prioritas Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah.”¹⁷⁸ Lebih lanjut dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa, pada Pasal 2 ayat (1) disebutkan bahwa pengelolaan keuangan desa haruslah berdasarkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), dijalankan dengan asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilaksanakan dengan tertib dan disiplin anggaran.¹⁷⁹ Proses kebijakan anggaran (penyusunan APBDesa) yang dilakukan pemerintah desa idealnya melalui proses dan berdasarkan partisipasi aspirasi atau usulan kebutuhan masyarakat.¹⁸⁰ Akhirnya, diperlukan

¹⁷⁸ Pasal 74 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyatakan bahwa “Kebutuhan pembangunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi, tetapi tidak terbatas pada kebutuhan primer, pelayanan dasar, lingkungan, dan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa.”

¹⁷⁹ Keuangan Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 5 Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa adalah semua hak dan kewajiban desa yang dapat dinilai dengan uang serta segala sesuatu berupa uang dan barang yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban desa.

¹⁸⁰ Stanley Gajayanake dan Jaya Gajayanake, *Community Empowerment* (Dekalb, Illinois: Northern Illinois University, 1996) dalam Dakelan, dkk., *Mewujudkan Desa Inklusif (Perencanaan Penganggaran Partisipatif Pro Poor dan Responsif Gender)* (Jakarta: Dirjen Pendis Kementerian Agama, 2016), hlm 82.

suatu proses pra kondisi mewujudkan penyusunan anggaran desa yang berbasis partisipasi masyarakat termasuk di dalamnya kelompok penyandang disabilitas.

6. Aksesibilitas di Tempat Kerja bagi Penyandang Disabilitas

General Comment No. 18 Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights secara khusus membahas penyandang disabilitas dan hak atas pekerjaan pada artikel 17 sebagai berikut:

“The Committee recalls the principle of non-discrimination in access to employment by persons with disabilities enunciated in its general comment No. 5 (1994) on persons with disabilities. “The “right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts” is not realized where the only real opportunity open to disabled workers is to work in so-called “sheltered” facilities under substandard conditions.” States parties must take measures enabling persons with disabilities to secure and retain appropriate employment and to progress in their occupational field, thus facilitating their integration or reintegration into society.”

Prinsip *reasonable accomodation* harus diterapkan di lingkungan kerja agar memudahkan penyandang disabilitas dalam mendapatkan kesamaan kesempatan setara dengan non-disabilitas. Akomodasi yang layak menurut UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah modifikasi dan penyesuaian yang tepat dan diperlukan untuk menjamin penikmatan atau pelaksanaan semua hak asasi manusia dan kebebasan fundamental untuk penyandang disabilitas berdasarkan kesetaraan.¹⁸¹ Tujuan akomodasi yang layak adalah untuk memberikan kesempatan yang setara sehingga memungkinkan pekerja atau pelamar kerja dengan disabilitas dapat

¹⁸¹ Lihat Pasal 1 angka 8 dan 9 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.



memberikan performa kerjanya secara optimal, sama seperti, atau lebih baik dari pekerja tanpa disabilitas.

Akomodasi yang layak tidak mengubah fungsi esensial dari suatu tempat atau pekerjaan itu sendiri. Permintaan akomodasi yang layak tersebut harus rasional dan berdasarkan pada kebutuhan situasi dan tipe pekerjaan. Selain itu, akomodasi yang disediakan juga bisa disesuaikan dengan kemampuan penyedia kerja. Kewajiban pemberi kerja untuk menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang mudah diakses oleh tenaga kerja penyandang disabilitas dijamin dalam UU Penyandang Disabilitas sebagaimana disebutkan pada Pasal 50 ayat (1). Bahkan bagi pemberi kerja yang tidak menyediakan akomodasi yang layak dan fasilitas yang aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas dapat dikenai sanksi administratif sebagaimana tercantum dalam Pasal 50 ayat (4) UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Sanksi administratif tersebut dapat berupa teguran tertulis, penghentian kegiatan operasional, pembekuan izin usaha, dan pencabutan izin usaha.¹⁸² Di sisi lain, Pemerintah dan Pemerintah Daerah juga wajib menyosialisasikan kewajiban pemberi kerja atas penyediaan akomodasi yang layak dan berbagai fasilitas yang mudah dan aksesibel bagi tenaga kerja penyandang disabilitas.

Inklusifitas bagi penyandang disabilitas di pasar kerja Indonesia dapat terwujud dengan melakukan langkah-langkah yang tepat. Adapun yang dimaksud dengan *workplace inclusion* adalah lingkungan kerja di mana setiap orang diperlakukan dengan bermartabat dan hormat, di mana bakat dan keterampilan kelompok yang berbeda dihargai, dan di mana produktivitas dan layanan pelanggan meningkat karena tenaga kerja lebih bahagia, lebih termotivasi dan lebih sadar akan manfaat dari inklusi.¹⁸³ Secara lebih

¹⁸² Lihat Pasal 50 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁸³ Sari Dewi Poerwanti, "Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel dalam Mewujudkan *Workplace Inclusion*", *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, Vol. 3, No. 1 Jan-Jun 2017, hlm 9.



rinci di dalam *Equality and Human Rights Commission Guidance* menjelaskan bahwa *workplace inclusion* adalah bagian dari prinsip hak asasi manusia seperti keadilan, rasa hormat, kesetaraan, martabat dan otonomi dipromosikan dan merupakan bagian dari tujuan sehari-hari organisasi dan perilaku.¹⁸⁴

Aksesibilitas berarti memberikan kesempatan, membuka pintu lebar-lebar untuk partisipasi aktif penyandang disabilitas di dalam perusahaan (tempat kerja). Bagaimana memastikan aksesibilitas, tentunya dengan menghilangkan hambatan-hambatan yang menghalangi penyandang disabilitas. Dalam hal ini, penelitian ini akan fokus membahas 4 (empat) jenis hambatan yang kerap menjadi penghalang bagi penyandang disabilitas, yaitu: *pertama*, hambatan fisik meliputi bangunan kantor dan fasilitas di dalamnya seperti pintu masuk, elevator, toilet, meja kerja, dan sebagainya. *Kedua*, hambatan komunikasi meliputi cara dan media komunikasi lisan dan tulis yang digunakan seperti komunikasi lisan menjadi hambatan bagi pekerja Tuli, brosur/selebaran tanpa Braille menjadi hambatan bagi disabilitas netra, dan sebagainya. *Ketiga*, hambatan kebijakan meliputi aturan-aturan perusahaan yang mendiskriminasi penyandang disabilitas, misalnya: kriteria berpenampilan menarik dan sehat jasmani dan rohani dalam perekrutan, maupun aturan perusahaan yang menghalangi terciptanya lingkungan kerja yang inklusif. *Keempat*, hambatan perilaku meliputi stigma, termasuk

¹⁸⁴ Dalam sumber yang sama disebutkan bahwa *workplace inclusion* harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) Ada budaya kerja di mana setiap pekerja diperlakukan dengan hormat dan bermartabat dan semua orang merasa dihargai; 2) Terdapat kebijakan tentang kesetaraan dan hak asasi manusia, kondisi kerja, martabat di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan praktik perekrutan dan pengadaan yang adil; 3) Anggota staf di semua tingkatan mengetahui nilai-nilai dan terlibat aktif dalam pengembangan kebijakan; 4) Terdapat keragaman tenaga kerja yang merupakan perwakilan dari masyarakat setempat atau pelanggan (atau jika tidak, kelompok yang kurang terwakili); 5) Semua karyawan didorong untuk mengembangkan kemajuan, mengidentifikasi hambatan serta mengambil keputusan dalam mengatasinya; 6) Perusahaan harus mengetahui adanya potensi ketegangan di tempat kerja, dan mengambil tindakan untuk mengantisipasi dan mengatasinya; dan 7) Strategi inklusif sepenuhnya didukung dan dipromosikan oleh staf senior.



mitos-mitos yang masih dipercaya, yang mendiskriminasi penyandang disabilitas, misalnya: disabilitas terjadi karena kutukan, santet, dan lain-lain.¹⁸⁵

Berbagai ragam hambatan yang dialami penyandang disabilitas di tempat kerja dapat diselesaikan salah satunya dengan menyiapkan akomodasi dan adaptasi lingkungan kerja yang baik bagi pekerja disabilitas. Berkaitan dengan hal ini maka 3 (tiga) prinsip utama ini harus terpenuhi yaitu: desain universal,¹⁸⁶ akomodasi yang layak,¹⁸⁷ dan perencanaan yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevan, Timely*).¹⁸⁸ Penanganan disabilitas ini membutuhkan peran dari berbagai pihak. Adapun peran sektor bisnis dan pemerintah dapat dilakukan sebagai berikut: *pertama*, dari sisi perusahaan, memperbesar penyebaran informasi peluang kerja yang mungkin untuk penyandang disabilitas. Perusahaan juga perlu memikirkan untuk menyediakan fasilitas yang memudahkan penyandang disabilitas untuk bekerja (*reasonable accommodation*). *Kedua*, dari sisi pemerintah, memberikan sistem insentif dan disinsentif yang tepat untuk mendorong perusahaan melaksanakan kewajibannya mengakomodir penyandang disabilitas. Ketentuan mengenai kewajiban Pemerintah dan Pemerintah Daerah memberikan insentif kepada perusahaan swasta yang mempekerjakan penyandang disabilitas diatur dalam Pasal 54 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Namun,

¹⁸⁵ Rubby Emir dan Ulfah Fatmala Rizky, *Menjadi Perusahaan Inklusi* (Yogyakarta: Saujana Press, 2017), hlm 23.

¹⁸⁶ Desain universal merupakan prinsip desain bangunan, produk, sistem, metode, teknologi, atau lingkungan agar bisa diakses, dipahami, dan digunakan oleh semua orang tanpa batasan usia, jenis kelamin, ukuran tubuh, status sosial, maupun kemampuan (abilitas).

¹⁸⁷ Ketentuan tentang akomodasi yang layak sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

¹⁸⁸ Penjelasan perencanaan yang SMART adalah sebagai berikut: a) *Specific*: jelas dan terinci; b) *Measurable*: dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif; c) *Achievable*: bisa dicapai; d) *Relevan*: sesuai dengan konteks, keadaan, dan kebutuhan; e) *Timely*: ada target waktu.



bentuk dan tata cara pemberian insentif yang diatur dalam Peraturan Pemerintah sampai saat penelitian ini dilakukan belum terbentuk. Jika ketentuan tentang adanya *reward* dan *punishment* ini jelas, tentu akan menjadi motivasi tersendiri bagi perusahaan untuk mempekerjakan penyandang disabilitas.

7. Dukungan bagi Penyandang Disabilitas

Perhatian pemerintah terhadap penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan sudah cukup serius. Melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas berbagai ketentuan dalam pemenuhan hak pekerjaan bagi penyandang disabilitas diatur dalam Bagian Keempat: Pekerjaan, Kewirausahaan, dan Koperasi yang tertuang dalam Pasal 45 sampai dengan Pasal 60.¹⁸⁹ Meskipun Pasal 53 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas sudah mengamanahkan kuota sebesar 1% (satu persen) bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan swasta, namun, kuota ini masih belum terpenuhi.¹⁹⁰

Dukungan terhadap pemenuhan hak bagi penyandang disabilitas di bidang pekerjaan ini dapat dilakukan dengan mempromosikan kebijakan ketenagakerjaan yang inklusif. Kebijakan dimaksud meliputi:¹⁹¹ *pertama*, penciptaan norma sosial yang bebas stigma untuk mendukung partisipasi kelompok tersebut. Diperlukan

¹⁸⁹Selengkapnya lihat Pasal 45 sampai dengan Pasal 60 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Beberapa pasal ini memuat tentang hak penyandang disabilitas yang meliputi hak memperoleh pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun swasta, mendapatkan upah yang sama dengan tenaga kerja non-disabilitas, memperoleh akomodasi yang layak, penempatan kerja yang adil dan proporsional, dan juga mendapatkan program kembali bekerja.

¹⁹⁰ Khusus untuk Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, data tentang perusahaan yang sudah mempekerjakan penyandang disabilitas dapat dilihat di Lampiran.

¹⁹¹ Kementerian PPN/Bappenas, "IDF 2019 Hasilkan Empat Rekomendasi Masa Depan yang inklusif", dalam <https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/article/15064-idf-2019-hasilkan-empat-rekomendasi-masa-depan-yang-inklusif>, Akese 5 September 2019.

upaya tambahan untuk mengubah persepsi masyarakat yang menganggap penyandang disabilitas adalah beban keluarga dan masyarakat yang tidak bisa ditangani. Masyarakat punya andil besar dalam menghilangkan stigma ini.¹⁹² Perlindungan sosial harus diberikan kepada semua warga negara, terutama bagi kelompok lemah atau tidak berdaya.¹⁹³ Sebagai kelompok lemah, penyandang disabilitas harus berpartisipasi dan bersosialisasi dengan semua komponen dalam masyarakat. Di sisi lain, pemerintah harus mendorong penyandang disabilitas untuk dapat aktif terlibat dalam berinteraksi di masyarakat.

Kedua, menciptakan pasar tenaga kerja dengan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk mengatasinya, kebijakan pemerintah mengenai pendidikan dan pelatihan kejuruan yang inklusif bagi siswa dan peserta pelatihan dengan disabilitas sangat dibutuhkan.¹⁹⁴ Terlebih lagi, dalam memastikan ada kesesuaian antara lowongan kerja dengan keterampilan dan ambisi para pencari kerja dengan disabilitas, lembaga perekrutan dan penempatan yang efektif maupun Lembaga Sosial Masyarakat (LSM) yang menyediakan pelayanan bagi penyandang disabilitas sangatlah penting. Bahkan OPD dan LSM dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang isu disabilitas di antara pegawai mereka, dan membantu mengubah pola pikir serta perilaku dari para pegawai maupun manajer.

Ketiga, perusahaan perlu memberikan kesempatan, fasilitas, dan jenis pekerjaan yang sesuai. Tidak terpenuhinya kuota 1% (satu persen) bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaan, salah satunya disebabkan oleh sulitnya mendapatkan informasi

¹⁹² Sali Susiana, *Pemenuhan dan Pelindungan Hak-Hak Penyandang Disabilitas* (Jakarta: P3DI Setjen DPR RI dan Azza Grafika, 2014), hlm 6.

¹⁹³ Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial* (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm 60.

¹⁹⁴ International Labour Organizations, *Bisnis Tidak Biasa: Menjadikan Tempat Kerja Inklusif bagi Penyandang Disabilitas* (Jakarta: ILO, 2015), hlm 12.



tentang formasi ketenagaan penyandang disabilitas. Tidak ada yang mampu menjembatani pihak perusahaan dengan pencari kerja (penyandang disabilitas). Pengalaman Kerjabilas.com sebagai salah satu platform penyedia layanan kerja dapat digunakan sebagai solusi. Idealnya, pemerintah mempunyai suatu sistem informasi teknologi yang mudah dan murah sehingga dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan aksesibilitas informasi ini.

Keempat, regulasi yang mendukung. Pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak akan berjalan dengan baik jika tidak didukung oleh substansi hukum yang baik. Oleh karena itu, dalam hal perlindungan terhadap penyandang disabilitas di bidang pekerjaan, menurut hemat peneliti, perlu adanya revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Revisi ini bertujuan untuk merekonstruksi Undang-Undang Ketenagakerjaan menuju fleksibilitas terhadap penyandang disabilitas. Pembentukan Peraturan Pelaksana yang diamanahkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas harus segera terbentuk. Dengan adanya regulasi yang memadai diharapkan pemenuhan hak penyandang disabilitas dapat tercapai.

International Labour Organization (ILO) telah memberikan pedoman tentang pengelolaan penyandang disabilitas di tempat kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama di tempat kerja. Prinsip-prinsip yang menginformasikan tentang pedoman ini adalah standar-standar ketenagakerjaan internasional mendasar, termasuk Konvensi Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Kerja (Penyandang Disabilitas) 1983 (No. 159), dan Rekomendasi (No. 168) tahun 1983.¹⁹⁵ Langkah-langkah yang digunakan untuk membantu

¹⁹⁵ Rekomendasi No. 168 menghimbau untuk adanya partisipasi masyarakat, khususnya organisasi pengusaha, pekerja dan penyandang disabilitas, di dalam pengaturan dan pengoperasian layanan-layanan rehabilitasi kejuruan. Usaha khusus harus dilakukan untuk memastikan bahwa layanan di daerah pedesaan dan terpencil diberikan pada tingkatan sama dan dengan ketentuan yang sama seperti di daerah perkotaan.



dan memfasilitasi penyandang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan dan memajukan karir di pekerjaan dan dunia kerja yang sesuai meliputi hal-hal berikut ini:¹⁹⁶ a) layanan ketenagakerjaan; b) pelatihan ketenagakerjaan; c) dukungan keuangan; e) dukungan teknis dan pribadi, f) sistem kuota; g) legislasi anti diskriminasi; h) langkah-langkah persuasi; dan i) manajemen disabilitas.

Terkait kebijakan mempersiapkan tenaga kerja dengan keahlian masa depan, Organisasi Perburuhan Dunia atau *International Labour Organization* (ILO) telah mempromosikan gagasan dan praktik baik soal pemagangan dan *apprenticeship*.¹⁹⁷ Program *apprenticeship* merupakan program pendidikan yang memadukan pelatihan praktis di tempat kerja. Langkah ini sebagai salah satu upaya dalam menghadapi tantangan rendahnya partisipasi angkatan kerja karena kekurangan *skill* yang disebabkan oleh ketidaksesuaian output sistem pendidikan, terutama vokasi dengan kebutuhan pasar kerja.¹⁹⁸ Demikian pula langkah-langkah persuasi untuk mempromosikan ketenagakerjaan penyandang disabilitas harus didorong dan diintensifkan. Upaya terpadu diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengurangi hambatan yang menghalangi usaha-usaha sosial yang baru. Kode praktik ILO tentang Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja hendaknya lebih aktif lagi dipromosikan dan digunakan secara luas oleh pemerintah, organisasi pemberi kerja dan pekerja, sebagai alat untuk memberikan dampak terhadap hak atau pekerjaan yang layak bagi penyandang

Pelatihan SDM yang layak yang terlibat di dalam penyediaan rehabilitasi kejuruan dan layanan ketenagakerjaan sangatlah penting.

¹⁹⁶ Arthur O'Reily, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*, Terjemah, ILO, Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas, (Jakarta: ILO, 2013), hlm 44.

¹⁹⁷Kementerian PPN/Bappenas, "IDF 2019 Hasilkan Empat Rekomendasi Masa Depan yang Inklusif", dalam <https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/article/15064-idf-2019-hasilkan-empat-rekomendasi-masa-depan-yang-inklusif>, Akses 5 September 2019.

¹⁹⁸*Ibid.*



disabilitas dan sesuai dengan prinsip yang ada di Konvensi ILO No. 159 dan CRPD.¹⁹⁹

8. Pembangunan Inklusif bagi Penyandang Disabilitas

Sejauh ini tidak ada kesepakatan bersama mengenai definisi tentang pembangunan ekonomi inklusif. Konsep ekonomi inklusif itu sendiri dibangun di atas dua konsep lainnya, yaitu inklusif²⁰⁰ dan pembangunan. *International Disability and Development Consortium* memberikan definisi pembangunan inklusif sebagai proses untuk memastikan bahwa semua kelompok masyarakat yang terpinggirkan bisa terlibat sepenuhnya di dalam proses pembangunan.²⁰¹ *Inclusive development* diartikan sebagai:

“inclusive development means respecting the full human rights of every person, acknowledging diversity, eradicating poverty and ensuring that all people are fully included and can actively participate in development processes and activities regardless of age, gender, disability, state of health, ethnic origin or any other characteristic”.²⁰²

Berdasarkan pengertian tersebut, maka dalam pembangunan inklusif, kelompok yang tereksklusi sosial akan melebur bersama anggota kelompok yang lain untuk berperan dalam proses pembangunan sesuai dengan kemampuannya. Pengertian lain dari pembangunan inklusif adalah pembangunan yang merujuk pada pertumbuhan ekonomi yang dibarengi dengan kesempatan ekonomi

¹⁹⁹ International Labour Organization, Hak...*op.cit.*, hlm 74.

²⁰⁰ Inklusif merupakan sebuah proses sekaligus sebuah tujuan. Inklusif adalah mengenai sebuah masyarakat atau komunitas yang sedang berubah untuk mengakomodasi perbedaan-perbedaan yang ada di tengah masyarakat dengan menghilangkan semua rintangan yang ada yang mendiskriminasi atau membuat individu-individu atau kelompok-kelompok masyarakat tertentu menjadi eksklusif. Inklusif melihat masyarakat, bukan orang secara individu, sebagai masalah. (*Ibid.*, hlm. 10)

²⁰¹ *Ibid.*,

²⁰² International Disability and Development Consortium, “IDDC Consultation on Inclusive Development” dalam <https://www.iddcconsortium.net/>, Akses 30 Mei 2019.

yang sama bagi semua orang²⁰³, juga merupakan pembangunan untuk semua orang, tidak peduli latar belakang dan perbedaan-perbedaannya.²⁰⁴

Asian Development Bank di dalam sebuah publikasinya, menjabarkan 35 (tiga puluh lima) indikator kunci yang dapat digunakan dalam menjelaskan pembangunan inklusif, yang didasarkan pada kerangka kerja dari indikator-indikator pembangunan inklusif yang mengidentifikasi unsur-unsur kebijakan kunci pembangunan inklusif. Unsur-unsur tersebut adalah pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja dalam hal ini pertumbuhan atau pembangunan ekonomi berkualitas, inklusif sosial, perlindungan sosial, tata kelola, dan lembaga-lembaga yang baik.²⁰⁵ Indikator-indikator pembangunan inklusif meliputi 8 (delapan) dimensi yaitu: (1) kemiskinan dan ketimpangan (pendapatan dan nonpendapatan), (2) pertumbuhan ekonomi dan kesempatan kerja, (3) sokongan-sokongan infrastruktur kunci, (4) akses dan (5) input-input bagi keperluan-keperluan dan pelayanan-pelayanan infrastruktur dasar, (6) kesetaraan dan kesempatan gender, (7) jaring pengaman sosial, serta (8) tata kelola dan lembaga-lembaga.²⁰⁶ Di samping indikator tersebut, menurut Zhuang, pembangunan inklusif memiliki tiga pilar.²⁰⁷ Pada prinsipnya pembangunan inklusif terdiri atas tiga prinsip utama, yaitu partisipasi,²⁰⁸ nondiskriminasi,²⁰⁹ dan aksesibilitas.²¹⁰ Pembangunan

²⁰³ Ganesh Rauniyar dan Ravi Kanbur, "Inclusive Growth and Inclusive Development: A Review and Synthesis of Asian Development Bank Literature", *Occasional Paper No. 8*, Manila: Independent Evaluation Department, Asian Development Bank, December, 2009 dalam Tulus, Pembangunan...*op.cit.*, hlm 10-11.

²⁰⁴ Prasetyantoko, dkk., *Pembangunan Inklusif: Prospek dan Tantangan Indonesia* (Jakarta: LP3ES, 2009), hlm 9.

²⁰⁵ Tulus Tambunan, Pembangunan...*op.cit.*, hlm 31.

²⁰⁶ *Ibid.*

²⁰⁷ *Ibid.*, hlm 32-33.

²⁰⁸ Lihat Arif Maftuhin, "Mendefinisikan Kota Inklusif: Asal-Usul, Teori dan Indikator", *Tata Loka*, Vol. 19 Nomor 2, Mei 2017, hlm 101 dan Hastuti, dkk., *Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif terhadap Penyandang Disabilitas*, Draft Kertas Kerja SMERU (Jakarta: The SMERU Research Institute, 2018), hlm 6.



disabilitas yang inklusif (*disability inclusive development*) dimaksudkan untuk memastikan seluruh fase dalam siklus pembangunan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi memasukkan dimensi disabilitas serta penyandang disabilitas. Pelibatan dan partisipasi penyandang disabilitas menjadi hal yang penting dalam pelaksanaan kebijakan pembangunan yang inklusif.²¹¹

Pasal 9 dan Pasal 20 *United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (UNCRPD) telah menyebutkan bahwa penyandang disabilitas mampu hidup secara mandiri dan berpartisipasi secara penuh dalam semua aspek kehidupan. Oleh karena itu, negara wajib menjamin akses bagi penyandang disabilitas, atas dasar kesamaan dengan warga lainnya, terhadap lingkungan fisik, transportasi, informasi, dan komunikasi, termasuk sistem serta teknologi informasi dan komunikasi, serta akses terhadap fasilitas dan jasa pelayanan lainnya yang terbuka atau tersedia untuk publik baik di daerah perkotaan maupun pedesaan. Perda DIY Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas juga mengamanatkan bahwa Pemerintah Daerah, Pemerintah Kabupaten/Kota dan Masyarakat berkewajiban mewujudkan dan memfasilitasi terwujudnya aksesibilitas penggunaan fasilitas umum bagi penyandang disabilitas sesuai dengan kewenangannya. Ketentuan mengenai fasilitas umum diatur dalam Pasal 89-91 Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012. Fasilitas umum setelah berlakunya Peraturan Daerah ini harus telah memenuhi syarat aksesibilitas bagi penyandang disabilitas. Fasilitas

²⁰⁹ Lihat Pasal 1 ayat (3) dan Pasal 26 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas)

²¹⁰ Aksesibilitas artinya kemudahan bagi penyandang disabilitas untuk tanpa hambatan memperoleh manfaat dari sebuah bangunan, fasilitas, layanan, dan program (Arif Maftuhin, Mendefinisikan...*op.cit.*, hlm 101). Lihat juga ketentuan Pasal 1 ayat (2), (8), (9) dan Pasal 18 UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas)

²¹¹ Kementerian PPN/Bappenas, *Pedoman Perencanaan dan Penganggaran yang Berpihak pada Penyandang Disabilitas* (Jakarta: Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Masyarakat Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2015), hlm 1.

umum yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Daerah ini, harus menyesuaikan syarat aksesibilitas bagi penyandang disabilitas paling lama 10 (sepuluh) tahun dari saat berlakunya Peraturan Daerah.²¹² Dengan demikian pada tahun 2024 menjadi target Jogja Aksesibel.²¹³

Pembangunan inklusif ini juga kerap kali dikaitkan dengan pembangunan berkelanjutan. *World Commission on Environment and Development* (WECD) pada tahun 1987 mendeskripsikan “*Sustainable development is development that meets the needs of present generations without compromising the ability of future generations to meet their own needs.*”²¹⁴ Memperhatikan definisi tersebut, maka setidaknya ada tiga dimensi dari pembangunan berkelanjutan, yaitu dimensi sosial, dimensi ekonomi, dan dimensi lingkungan.²¹⁵ Kunci utama dari pembangunan inklusif terletak pada Rehabilitasi Berbasis Masyarakat (RBM), di mana para penyandang disabilitas dianggap sebagai subjek dalam pemberdayaan kedisabilitannya. Penerapan program RBM dapat dilakukan dengan dua model, yakni model pelayanan jemput bola dan model pengembangan masyarakat.²¹⁶ Program RBM pada dasarnya sejalan dengan prinsip-prinsip yang diatur dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (KIHPD), dan dapat dikatakan bahwa program RBM merupakan bentuk perwujudan nyata dari pasal-pasal KIHPD. Termasuk di dalamnya Pasal 27 tentang pekerjaan dan lapangan kerja bagi penyandang disabilitas.

Dalam hal ketenagakerjaan, adanya Rencana Aksi Daerah (RAD) ini sangat diperlukan dalam upaya mewujudkan lingkungan

²¹²*Ibid.*, Pasal 93 ayat (1) dan (2).

²¹³Didik Yudianto dan Nuning Suryatiningsih, “Jogja Aksesibel 2024: Perwujudan Aksesibilitas dan Kebijakan Kota yang Inklusif di Yogyakarta, Suatu Keniscayaan”, *Lembar Kebijakan (Policy Paper)*, Yogyakarta: OHANA Indonesia, 2018.

²¹⁴ *International Institute for Sustainable Development*, “*Sustainable Development*” dalam <https://www.iisd.org/topic/sustainable-development>, diakses 15 September 2019.

²¹⁵ Rohidin Sudarno, *Inovasi...op.cit.*, hlm 3-4.

²¹⁶ Yossa Nainggolan, “Kendala dan Tantangan RBM untuk Penyandang Disabilitas”, *SUAR No. 3 Tahun 2015*, hlm 7.



kerja yang inklusif bagi penyandang disabilitas. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Yogyakarta telah mendorong terwujudnya RAD ini. Sejauh penelitian ini dilakukan, Disnaker DIY masih dalam proses penyusunan RAD. RAD Tahap ke-1 tahun 2020 yang disusun ini sebagai upaya dalam memberikan perlindungan bagi penyandang disabilitas yang lebih baik di bidang ketenagakerjaan. Indikator ketercapaian tahap 1 (satu) meliputi: 1) penyediaan sarana dan prasarana kantor yang ramah bagi difabel secara bertahap; 2) pendataan dan pemetaan angkatan kerja difabel yang ada di DIY; 3) persamaan persepsi antara angkatan kerja difabel dengan pemberi kerja/perusahaan; 4) dimulainya perencanaan sistem informasi penempatan yang aksesibel bagi angkatan kerja difabel; 5) dimulainya pelaksanaan penempatan di dalam hubungan kerja dan di luar hubungan kerja secara bertahap; dan 6) dimulainya pembinaan dalam rangka perlindungan dan pengawasan bagi tenaga kerja difabel di perusahaan secara bertahap.²¹⁷ Adapun data angkatan kerja disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta saat ini belum dapat ditemukan. Menyadari hal ini, pemerintah setempat dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memasukkan point pendataan dan pemetaan angkatan kerja disabilitas yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta ke dalam draft Rencana Aksi Daerah tahun 2020.

Pada akhirnya, prinsip inklusif harus diterapkan di semua sektor. Bahwa sistem harus mengikuti cara hidup seseorang, bukan seseorang yang mengikuti sistem. Dalam hal ini, jika sistem tidak mengikuti cara hidup penyandang disabilitas maka akan terjadi pengeksklusian yang oleh Komnas HAM disebut diskriminatif bagi warganya. Pengeksklusian ini tidak diinginkan karena penyandang

²¹⁷ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Draft Rencana Aksi Daerah tentang Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Difabel DIY* (Yogyakarta: Disnakertrans DIY, 2019), hlm 1.



disabilitas menjadi tidak sejahtera, apalagi mereka menjadi tidak mampu untuk mensejahterakan hidupnya.



PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN
MENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

BAB III PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan uraian pembahasan dalam disertasi ini maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mencermati regulasi baik dalam hukum internasional, nasional, maupun peraturan daerah tentang perlindungan bagi penyandang disabilitas dalam pemenuhan hak atas pekerjaan dapat disimpulkan bahwa terdapat ketidaksesuaian norma di antara berbagai regulasi tersebut. Secara substansi, norma dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas belum sepenuhnya mengakomodir rumusan ketentuan dalam hukum internasional baik dalam *General Comment* No. 5 ICESCR tentang *Persons with Disabilities* dan *General Comment* No. 18 ICESCR tentang *Rights to Work* maupun dalam *Article 27* CRPD. Parameter di dalam mengukur kesesuaian norma antara hukum internasional dengan nasional dalam hal pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak bisa dilepaskan dari *Article 27 Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD). Ketentuan di dalam Konvensi ini sebagian besar sudah diakomodir oleh UU Nomor 8 Tahun 2016, namun ketentuan mengenai program kembali bekerja bagi penyandang disabilitas ketika mengalami kecelakaan kerja belum terakomodir baik di dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Benturan norma juga terdapat dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dengan PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terkait

dengan ketentuan sehat jasmani dan rohani sebagai salah satu persyaratan PNS. Demikian juga dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 yang tidak selaras dengan UU Nomor 8 Tahun 2016. Konflik norma ini salah satunya mengenai ketentuan kuota bagi penyandang disabilitas untuk bekerja di sektor pemerintahan, di mana alokasi kuota bagi penyandang disabilitas sebesar 1% (satu persen) menurut Perda Nomor 4 Tahun 2012 dan 2% (dua persen) menurut UU Nomor 8 Tahun 2016. Implikasi dari ketidaksesuaian ini berakibat pada Perda Kab./Kota di Daerah Istimewa Yogyakarta tentang pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas yang sebagian tidak selaras dengan Perda Prov. DIY Nomor 4 Tahun 2012 dan juga UU Nomor 8 Tahun 2016.

2. Implementasi perlindungan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta belum mewujudkan inklusi disabilitas. Hal ini dipengaruhi oleh faktor substansi, struktur, dan kultur hukum masyarakat dalam menghadapi fakta disabilitas. Secara substansi, terdapat disharmonisasi antara Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Di sisi lain, disharmonisasi juga terjadi antara beberapa Peraturan Daerah Kabupaten/Kota tentang penyandang disabilitas di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012. Secara struktur, masih terdapat beberapa kendala yang meliputi: kurangnya pemahaman pemerintah dan masyarakat terhadap hak-hak penyandang disabilitas, masih terdapat tumpang tindih kewenangan dalam penanganan disabilitas, sarana prasarana yang belum aksesibel, dan lemahnya



pengawasan. Sementara itu, secara kultur, budaya hukum yang ada baik *internal legal culture* maupun *external legal culture* juga belum sepenuhnya berpihak pada penyandang disabilitas.

3. Konsep perlindungan hukum yang sebaiknya dilakukan ke depan dalam pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas dapat dikonstruksikan dari sisi normatif dan praktis. Secara normatif, disharmonisasi dapat diatasi dengan mengubah/mencabut pasal tertentu yang mengalami disharmonisasi. Selain itu, kerangka kebijakan Indonesia harus bertumpu pada dokumen Rencana Aksi Nasional Hak Asasi Manusia (RAN HAM 2015-2019 dan RAN HAM 2020-2024) yang di dalamnya memuat rencana aksi pemenuhan hak penyandang disabilitas. Secara praktis, perlindungan inklusif disabilitas dapat diupayakan melalui: a) peningkatan kesadaran pemerintah dan masyarakat, b) partisipasi penyandang disabilitas dalam penyusunan peraturan perundang-undangan dan kebijakan, c) adanya kebijakan sosial dan kebijakan responsif disabilitas, d) pendataan yang integratif, e) perencanaan dan penganggaran yang pro-disabilitas, f) pemenuhan aksesibilitas di tempat kerja, g) dukungan bagi penyandang disabilitas, dan h) perubahan paradigma pembangunan menuju pembangunan inklusif. Pemerintah harus memiliki *political will* yang baik agar penanganan disabilitas bukan lagi secara sektoral, namun merupakan penanganan lintas sektor sehingga skema perlindungan hukum yang ada benar-benar implementatif dan inklusif.

B. Saran atau Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan dalam rangka pelaksanaan penghormatan, perlindungan, dan pemenuhan hak atas pekerjaan bagi penyandang disabilitas:



1. Harmonisasi hukum perlu dilakukan untuk merealisasikan keselarasan, kesesuaian, keseimbangan di antara norma-norma hukum di dalam peraturan perundang-undangan sebagai satu kesatuan sistem hukum. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu direvisi agar sejalan dengan UU Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Di samping itu, pembentukan Peraturan Pemerintah yang diamanahkan oleh Undang-Undang Penyandang Disabilitas perlu disegerakan.
2. Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas harus direvisi atau dicabut agar selaras dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan juga sejalan dengan Konvensi Hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*). Hal yang sama juga berlaku bagi beberapa Peraturan Daerah Kab./Kota tentang pemenuhan dan perlindungan hak-hak penyandang disabilitas di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang belum inklusi. Secara struktur, *leading sector* terkait penanganan disabilitas tidak diserahkan kepada Kementerian Sosial tetapi berada di bawah kewenangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Hal yang juga tidak kalah penting adalah pengarusutamaan disabilitas di semua sektor agar pemahaman pemerintah dan masyarakat meningkat sehingga hak-hak penyandang disabilitas dapat terpenuhi secara maksimal.
3. Perlindungan inklusif disabilitas dapat diwujudkan melalui: *pertama*, permasalahan ketidaksamaan data penyandang disabilitas dapat diselesaikan dengan melakukan pendataan secara akurat dan rinci (*by name by address*) yang dilakukan secara *bottom up* dengan menggunakan sistem pendataan tunggal (*single best data system*). Kegiatan pendataan dilakukan oleh Kementerian Sosial bersinergi dengan BPS dan Kementerian Dalam Negeri



maupun dengan Pemerintah Daerah, Kementerian/Lembaga terkait, dan Organisasi Penyandang Disabilitas. *Kedua*, Unit Layanan Disabilitas di bidang ketenagakerjaan segera dibentuk agar pengawasan dapat dilaksanakan secara optimal. *Ketiga*, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia membuat Juknis yang jelas sebagai pedoman dalam pelaksanaan rekrutmen CPNS khususnya mengenai kuota bagi penyandang disabilitas agar tidak terjadi diskriminasi karena adanya perbedaan persepsi. *Keempat*, Kementerian Perencanaan dan Pembangunan menyusun pedoman perencanaan dan pembangunan yang inklusif disabilitas dan mengamanatkan kepada Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Pemerintah Desa agar memasukkan isu disabilitas dalam perencanaan dan penganggaran pada APBN/APBD/APBDesa. *Kelima*, Kementerian Komunikasi dan Informatika membuat suatu website khusus untuk menyampaikan informasi tentang penyandang disabilitas sebagaimana yang dilakukan oleh pemerintah Malaysia melalui *Malaysian Information Network on Disabilities* (<https://mind.org.my/>) dan *National Disability Insurance Scheme* (<https://www.ndis.gov.au>) di Australia. Dengan demikian, aksesibilitas yang harus dipenuhi bukan sekedar aksesibilitas fisik tetapi juga aksesibilitas informasi. Diharapkan pemerintah Indonesia memiliki *political will* yang baik sehingga penyandang disabilitas bisa mendapatkan hak-haknya dengan lebih baik.



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN
MENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adi, Isbandi Rukminto, *Kesejahteraan Sosial (Pekerjaan Sosial, Pembangunan Sosial dan Kajian Pembangunan)*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Adolf, Huala, *Aspek-Aspek Negara Dalam Hukum Internasional*, Jakarta: Rajawali, 1991.
- Agusta, Ivanovich, *Diskursus, Kekuasaan, dan Praktik Kemiskinan di Pedesaan*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2014.
- Ahimsa-Putra, Heddy Shri, *Paradigma Profetik Islam*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016.
- Ali, Zainuddin, *Sosiologi Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2007.
- Amiruddin and Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Rajawali Pers, 2003.
- Anam, Choirul, et al., *Upaya Negara Menjamin Hak-Hak Kelompok Minoritas Di Indonesia: Sebuah Laporan Awal*, Jakarta: Komnas HAM, 2016.
- Anton, Moeliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1989.
- Arinanto, Satya, *Hak Asasi Manusia dan Transisi Politik di Indonesia*, Jakarta: Pusat Studi Hukum Tata Negara FHUI, 2008.
- Asplund, Knut D., Suparman Marzuki, and Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia*. Yogyakarta: PUSHAM UII, 2015.
- Asshiddiqie, Jimly, *Gagasan Konstitusi Sosial: Institutionalisation dan Konstitusionalisasi Kehidupan Sosial Masyarakat Madani*, Jakarta: LP3ES, 2015.
- , *Perkembangan Baru Tentang Konstitusi dan Konstitusionalisme dalam Teori dan Praktik*, Yogyakarta: GENTA Publishing, 2018.
- Astri, Herlina, Elga Andina, Dinar Wahyuni, Dina Martiany, and Sulis Winurini, *Pemenuhan dan Perlindungan Hak-Hak*



- Penyandang Disabilitas*, Jakarta: P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI, 2014.
- Azizy, A. Qodri, *Melawan Globalisasi Reinterpretasi Ajaran Islam (Persiapan SDM dan Terciptanya Masyarakat Madani)*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bacchi, Carol Lee, *The Politics of Affirmative Action: Women Equality and Category Politics*, London: Sage Publication, 1996.
- Badan Pusat Statistik, *Survey Angkatan Kerja Nasional 2017*, Jakarta: Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2017.
- Badan Pusat Statistik, *Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia 2017*, Jakarta: Nario Sari, 2018.
- Badan Pusat Statistik, *Keadaan Angkatan Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta Agustus 2018*, Yogyakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2019.
- Barnes dan Mercer, *Exploring the Divide*, Leeds: The Disability Press, 1996.
- Brown S., "Methodological Paradigms that Shape Disability Research", dalam Alberch, G, Burry, M dan Seelman, K., *Handbook of Disability Studies*, London: Sage.
- Campbell, Tom, "Human Rights and the Partial Eclipse of Justice", dalam Arend Soeteman, *Pluralism and Law*, London: Kluwer Academy Publisher, 2001.
- Coleridge, Peter, *Disability, Liberation and Development*, UK and Ireland: Oxfam, 1993.
- Commonwealth Secretariat, *Implementing Inclusive Education: A Commonwealth Guide to Implementing Article 24 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, United Nations, 2012.
- Daming, Saharuddin, *Sekapur Sirih tentang Perwujudan Hak Penyandang Disabilitas di Indonesia*, Jakarta: Komnas HAM, 2013.



- Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, *Draft Rencana Aksi Daerah tentang Penghormatan, Perlindungan, dan Pemenuhan Hak Difabel DIY*, Yogyakarta: Disnakertrans DIY, 2019.
- Echols dan Shadily, *Kamus Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gramedia, 1976.
- El Muhtaj, Majda, *Hak Asasi Manusia dalam Konstitusi Indonesia dari UUD 1945 sampai dengan Perubahan UUD 1945 Tahun 2002*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Emir, Rubby dan Ulfah Fatmala Rizky, *Menjadi Perusahaan Inklusi: Panduan Praktis Inklusi Disabilitas untuk Penyedia Kerja*, Yogyakarta: Saujana Press, 2017.
- Fadjar, A., Mukhtie, *Tipe Negara Hukum*, Malang: Banyumedia, 2004.
- Friedman, Lawrence M., *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (A Legal System: A Social Science Perspective)*, diterjemahkan oleh M. Khozim, Bandung: Nusa Media, 2009.
- Fulton, Rorie dan Kate Richardson, *Equality and Inclusion for Learning Disability Workers*, British Institute for Learning Disabilities, 2011.
- Galus, Ben Senang, *Mazhab Tamsis Pemikiran Prof. Jawahir Thontowi, S.H., Ph.D. tentang Hukum Inklusif Berkeadilan*, Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2016.
- Garner, Bryan A., *A Handbook of Basic Law Terms*, West Group, 1999.
- Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.
- Handayani, I Gusti Ayu Ketut Rahmi, *Hukum Administrasi Negara dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Energi Berbasis Lingkungan*, Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Hasan Ali bin Muhammad Al-Mawardi, *Abi, al-Hawil Kabir*, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 1414 H/1994 M), Jilid XIV.
- Hasan, A. Madjedi, *Kontrak Minyak Dan Gas Bumi Berazas Keadilan Dan Kepastian Hukum*, Jakarta: Fikahati Aneska, tt.



- Hosen, Nadirsyah, *Saring Sebelum Sharing*, Yogyakarta: Bentang, 2019.
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Huda, Ni'matul, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Cetakan ke-11, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.
- Ibnu Nujaim al-Hanafi, Zaiuddin, *al-Bahr ar-Ra'iq Syarhu Kanz ad-Daqa'iq*, Bairut-Dar al-Ma'rifah, Juz, VI, tt.
- Indrati, Maria Farida, *Ilmu Perundang-undangan: Jenis, Fungsi dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Kanisius, 2007.
- International Labour Organization, *Bisnis Tidak Biasa: Menjadikan Tempat Kerja Inklusif bagi Penyandang Disabilitas*, Jakarta: ILO, 2015.
- , *Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional/ILO, 2013.
- Iskandar, Pranoto *Hukum HAM Internasional Suatu Pengantar Kontekstual*, Cianjur: IMR Press, 2013.
- Istanto, F.Sugeng, *Hukum Internasional*, Yogyakarta: Atma Jaya Yogyakarta, 1998.
- Jalluddin Al-Mahalli, Imam, "Imam Jalaluddin As-Suyuti," *Tafsir Jalalain*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007.
- Jayasooria, Denison, *Disability People: Citizenship & Social Work, the Malaysian Experience*, London: ASEAN Academic Presss, 2000.
- Kaelan, *Problem Epistemologis Empat Pilar Berbangsa dan Bernegara*, Yogyakarta: Paradigma, 2012.
- Kementerian PPN/Bappenas, *Pedoman Perencanaan dan Penganggaran yang Berpihak pada Penyandang Disabilitas* (Jakarta: Direktorat Perlindungan dan Kesejahteraan Masyarakat Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2015).



- Krairiksh, Nanda, *Disability, Livelihood and Poverty in Asia and the Pacific: An Executive Summary of Research Findings*, Thailand: United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific Publication, 2012.
- Kusnardi, Moh. dan Harmaily Ibrahim, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta: Sinar Bakti, 1988.
- Kusumaatmadja, Mochtar dan Etty R. Agoes, *Pengantar Hukum Internasional*, Edisi Kedua, Cetakan ke-5, Bandung: Alumni, 2015.
- Lamichhane, Kamal, *Disability, Education and Employment in Developing Countries: From Charity to Investment*, Cambridge University Press, 2015.
- Lee Bacchi, Carol. *The Politics of Affirmative Action: Women Equality and Category Politics*, London: Sage Publication, 1996.
- Lonto, Apeles Lexi dkk., *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: Ombak, 2016.
- Lopa, Baharuddin, *Al-Qur'an dan Hak Asasi Manusia*, Jakarta, 1996.
- LPEM FEB UI, *Lembar Fakta Menuju Inklusivitas Penyandang Disabilitas di Pasar Kerja Indonesia*, Jakarta: LPEM FEB Universitas Indonesia, 2016.
- Mace, Ronald L., *Accessible Environments: Toward Universal Design*, New York: Van Nostrand Reinhold, 1991.
- , *Universal Design: Housing for the Lifespan of All People*, North Carolina State University, 2000.
- Mahfud MD, Moh., *Membangun Politik Hukum, Menegakkan Konstitusi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012.
- Malaysia, *Tenth Malaysia Plan*, Putrajaya: Prime Minister Department-The Economic Planning Unit, 2010.
- Manan, Abdul, *Politik Hukum: Studi Perbandingan dalam Praktik Ketatanegaraan Islam dan Sistem Hukum Barat*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.



- Manan, Bagir, *Memahami Konstitusi: Makna dan Aktualisasi*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014.
- Marks, Susan and Andrew Clapham, *International Human Rights Lexicon*, New York: OXFORD University Press, 2005.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Revisi Cet.ke-12, Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Marzuki, Suparman, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2017.
- , *Pengadilan HAM di Indonesia: Melanggengkan Impunity*, Yogyakarta: Erlangga, 2012.
- , *Politik Hukum Hak Asasi Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2014.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- , Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Mikic, Mia dan Martin Wermelinger, *Rising Non-Tariff Protectionism and Crisis Recovery: A Study by the Asia-Pacific Research and Training Network on Trade (ARTNeT)*, Thailand: United Nations, 2010.
- Miller, F. A., dan Katz, J. H., *The Inclusion Breakthrough: Unleashing the Real Power of Diversity*, San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc., 2009.
- Mulyadi, Mohammad, *Kemiskinan: Identifikasi Penyebab dan Penanggulangannya*, Jakarta: P3DI Setjen DPR RI dan Publica Press, 2014.
- Mustafa Al-Maragi, Ahmad, *Terjemah Tafsir Al-Maragi*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 1993.
- Naihasy, Syahrin, *Kebijakan Publik (Public Policy) Menggapai Masyarakat Madani*, Yogyakarta: Mida Pustaka, 2006.
- Nainggolan, et.al., *Rekam Jejak Kontribusi KOMNAS HAM dalam Pembentukan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Komnas HAM, 2016.



- Nasution, Muhammad Syukri Albani, dkk., *Hukum dalam pertemuan Filsafat*, Jakarta: Kencana, 2016.
- National People with Disabilities and Career Council, *Shut Out: The Experience of People with Disabilities and their Families in Australia*, Australia: National Disability Strategy, tt.
- Nor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Nowak, Manfred, *Introduction to The International Human Rights Regime*, Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2003.
- Nursyamsi, Fajri, dkk., *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia: Menuju Indonesia Ramah Disabilitas*, Jakarta: PSHK, 2015.
- Oemar Moechthar, *Hukum sebagai Pancaran Moral*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.
- O'Reilly, Arthur, *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities* Terjemah, ILO, Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas, Jakarta: ILO, 2013.
- Picard, Andrew and Myk Habets, *Theology and the Experience of Disability*, UK: Taylor & Francis Ltd, 2016.
- Prasetyantoko, dkk., *Pembangunan Inklusif: Prospek dan Tantangan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2009.
- Pratiwi, Ari, dkk., *Buku Panduan Aksesibilitas Layanan*, Malang: PSLD UB, tt.
- , *Disabilitas dan Pendidikan Inklusif di Perguruan Tinggi*, Malang: UB Press, 2018.
- Priyono, Johanes De Britto, *Data Strategis Daerah Istimewa Yogyakarta 2018*, Yogyakarta: Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2018.
- Pujileksono, Sugeng, *Perundang-undangan Sosial dan Pekerjaan Sosial: Perspektif Pemenuhan Keadilan dan Kesejahteraan Sosial Masyarakat*, Malang: Seta Press, 2016.
- Purwanta, Setia Adi, "Penyandang Disabilitas, Vulnerable Groups", *Kajian dan Mekanisme Perlindungannya*,



- Yogyakarta: PUSHAM UII, 2012.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- , *Sisi-sisi Lain dari Hukum Indonesia*, Jakarta: Kompas, 2006.
- Rahayu, Derita Prapti, *Budaya Hukum Pancasila*, Yogyakarta: Thafa Media, 2014.
- Rasjidi, Lili dan B. Arief Sidharta, *Filsafat Hukum: Mazhab dan Refleksinya*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1994.
- Rawls, John, *A Theory of Justice* (London: Oxford University, 1973), terj. Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, *Teori Keadilan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2017.
- Rieser, Richard, *Implementing Inclusive Education A Commonwealth Guide to Implementing Article 24 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, Second Edition, London: Charlesworth Press, 2012.
- Riskiyono, Joko, *Pengaruh Partisipasi Publik dalam Pembentukan Undang-Undang*, Yogyakarta: Nadi Pustaka, 2017.
- Rispler-Chaim, Vardit, *Disability in Islamic Law*, The Netherlands: Springer, 2007.
- Riyadi, Eko, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2018.
- Rof'ah, dkk., *Membangun Kampus Inklusif*, Yogyakarta: PSLD UIN Sunan Kalijaga, 2010.
- Sabine, George H., *A History of Political Theory*, Third Edition, New York- Chicago-San Fransisco-Toronto-London; Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- Sadiyo, *Pelaksanaan HAM menurut UUD 1945*, Malang: IKIP Malang, 1993.
- Salim HS, and Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016.



- Sefriani, *Peran Hukum Internasional dalam Hubungan Internasional Kontemporer*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- , *Hukum Internasional: Suatu Pengantar*, Edisi Kedua, Cetakan ke-10, Depok: Rajawali Pers, 2019.
- Sharoom, Azmi, et.all., *An Introduction to Human Rights in Southeast Asia*, Volume 1, Bangkok: SEAHNRN-SIDA-RWI, tt.
- Sholeh, Akhmad, *Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi*, Yogyakarta: LKiS, 2014.
- Smith, Rhona K.M., *Textbook on International Human Rights, second edition. 2nd Edition*, New York: Oxford University Press, 2005.
- , *Hukum Hak Asasi Manusia*, Yoyakarta: PUSHAM UII, 2008.
- Soekanto, Soerjono, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008.
- , *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986.
- , Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 2006.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1985.
- Soeteman, *Pluralism and Law*, London: Kluwer Academy Publisher, 2001.
- Soetomo, *Masalah Sosial, Pembangunan Sosial dan Kesejahteraan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Spicker, Paul, *Poverty and the Welfare State: Dispelling the Myths*, London: Catalyst, 2002.
- Story, Molly Follete, *The Universal Design File: Designing for People of All Ages and Abilities*, North Carolina State University, 1998.
- Sudarno, Rohidin dan Sad Dian Utomo, *Inovasi Pendataan Disabilitas: Kajian dan Praktik Baik Mitra Program Peduli Disabilitas Fase 1 di Enam Provinsi*, Jakarta: PATTIRO, 2018.
- Sudjito, *Kebangkitan Hukum Indonesia*, Yogyakarta: Linkar Media, 2016.



- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suharto, Edi, *Kemiskinan dan Perlindungan Sosial di Indonesia: Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- , *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat Kajian Strategis Pembangunan Kesejahteraan Sosial dan Pekerjaan Sosial*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- Susiana, Sali, *Tenaga Kerja Indonesia: Antara Kesempatan Kerja, Kualitas, dan Perlindungan*, Jakarta: P3DI Sekjen DPR RI, 2011.
- Syafi'i, M., dkk., *Potret Difabel Berhadapan dengan Hukum Negara*, Yogyakarta: SIGAB, 2014.
- Syamsi, Fajri Nur, *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia*, Jakarta: PSHK UI, 2015.
- Syamsuddin, Aziz, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-undang*, Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Syamsudin, M., *Ilmu Hukum Profetik*, Yogyakarta: FH UII Press, 2013.
- Tambunan, Tulus, *Pembangunan Ekonomi Inklusif; Sudah Sejauh Mana Indonesia?*, Jakarta: LP3ES, 2016.
- Thaib, Dahlan, *Kedaulatan Rakyat, Negara Hukum Dan Konstitusi*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- The National People with Disabilities and Career Council, *Shut Out: The Experience of Peopole with Disabilities and their Families in Australia*, Australia: National Disability Strategy Consultation Report, 2009.
- Thontowi, Jawahir, *Mazhab Tamsis: Pemikiran Prof. Jawahir Thontowi, S.H., Ph.D. tentang Hukum Inklusif Berkeadilan*, Yogyakarta: Pohon Cahaya, 2016.



- , *Negara Hukum Kontemporer: Eksploitasi Tambang Untuk Kesejahteraan Rakyat Indonesia*, Tangerang Selatan: Madyan-Ind Press, 2016.
- , *Pancasila dalam Perspektif Hukum "Pandangan terhadap Ancaman "The Lost Generation" "*, Yogyakarta: UII Press, 2016.
- , *Hukum Inklusif Perspektif Indonesia*, Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2019.
- Tim Konvensi Disabilitas Indonesia, *Laporan Bayangan Indonesia: Implementasi Konvensi PBB Hak-hak Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Disability Convention Team, 2017.
- Tim Penyusun, *Fiqih Penguatan Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Lembaga Bahtsul Masail PBNU, 2018.
- Tim Penyusun, *Mekanisme Penegakan Hak Ekonomi Sosial Dan Budaya Di Indonesia*, Jakarta: Kemenkum HAM, 2016.
- Tim Penyusun, *Panduan SDGs – Untuk Pemerintah Daerah (Kota dan Kabupaten) dan Pemangku Kepentingan Daerah*, INFID (International NGO Forum on Indonesian Development), Jakarta, November 2015.
- Tim Penyusun, *Rekam Jejak Kontribusi Komnas HAM dalam Pembentukan Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas*, Jakarta: Komnas HAM, 2016.
- Tim Penyusun, *Rencana Kerja Perangkat Daerah 2019*, Yogyakarta: Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, 2019.
- Triyanto, *Negara Hukum dan HAM*, Yogyakarta: Ombak, 2013.
- Utrecht, E., *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, Jakarta: Ichtiar, 1962.
- Valley, Jan W. dan David J. Connor, *Rethinking Disability*, New York: McGraw- Hill, 2011.
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Jakarta: Sinar Grafika, 2002.



- Warassih, Esmi, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, Semarang: Suryandaru Utama, 2005.
- Wignjosobroto, Soetandyo, *Pergeseran Paradigma dalam Kajian-kajian Sosial dan Hukum*, Malang: Setara Press, 2013.
- YLBHI, *Panduan Bantuan Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia dan AusAID, 2014.
- Zein, Yahya Ahmad, *Pemenuhan Hak Atas Pendidikan dan Kesehatan Sebagai Hak Konstitusional Warga Negara di Wilayah Perbatasan Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara*, Yogyakarta: Liberty, 2016.

B. Karya Ilmiah, Jurnal, Artikel, dan Majalah

- Amin, Aizan Sofia, "Disability and Gender in the Global South: The Lived Experiences of Disabled Women in Malaysia", Disertasi dalam <http://theses.gla.ac.uk/5451/>, Degree: PhD, 2014, University of Glasgow, Scotland, UK, Akses 19 Nopember 2017.
- Anzari, Mudhafar, "Hak Memperoleh Pendidikan Inklusif terhadap Penyandang Disabilitas", *Law Journal*, Banda Aceh: Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Vol. 2 No. 1., 2018.
- Aryani, Y. Anni, "The Effect of National Disability Law No. 8 Year 2016 on the Indonesia's Financial Policy", *Presentation*, dalam *International Conference on Disability and Diversity in Asia* bertempat di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 24-25 September 2019.
- Asia Pacific Forum, *Human Rights and Disability* dalam <https://www.asiapacificforum.net>, Akses 25 April 2019.
- Asshiddiqie, Jimly, "Citra Negara Hukum Kontemporer", *Orasi Ilmiah*, Wisuda Sarjana Hukum, Palembang: FH Universitas Sriwijaya Palembang, 2004.
- Bagnestos, Samuel R., "The Future of Disability Law", *The Yale Law Journal*, Vol. 114, No. 1, Oktober 2004.



- Bucknor and Elizabeth Lee, "Implementing Inclusive Education in West Africa: Achieving Sustainable Development", *Disertasi*, The George Washington University, 2018.
- Budiarti Santoso, Meilanny dan Nurliana Cipta Apsari, "Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas", *Intermestic: Journal of International Studies*, Volume 1, No. 2, Mei 2017, doi:10.24198/intermestic.v1n2.6.
- Council of Australian Governmen, *National Disability Strategy 2010-2020*,
http://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/052012/national_disability_strategy_2010_2020.pdf, Akses 20 Oktober 2018.
- Daming, Saharuddin. "Paradigma Perlakuan Negara terhadap Hak-hak Penyandang Cacat dalam Penyelenggaraan Pemilu", *Disertasi*, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2009.
- Degener, Theresia, *International Disability Law-A New Legal Subject on the Rise*, disampaikan pada Experts Meeting di Hongkong, 13-17 Desember 1999, Barkeley Jounal International, 2000.
- Dempsey, Ian, "The Impact of Disability Discrimination Act on School Students with a Disability in Australia", *Australia & New Zealand Journal of Law & Education*, Vol.8, No.1&2, 2003.
- Du Plessis, M. "Access to work for disabled persons in South Africa: the intersections of social understandings of disability, substantive equality and access to social security", *Disertasi*.
- Edith Isabel Buettgen, Alexis, "From the Standpoint of People with Disabilities: An Institutional Analysis of Work in the Non-Profit Sector", *Disertasi*.



- Elmina Martha, Aroma dan Ria Hayuna, "Konseling sebagai Sanksi Pidana Tambahan pada Tindak Pidana Kekerasan dalam Rumah Tangga", *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, No. 4 Vol. 22 Oktober 2015: 617-637.
- Emong, Paul, *The Realization of Human Rights for Disabled People in Higher Education in Uganda: A Critical Analysis Drawing on the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (U.K: The University of Leeds-School of Law Center for European Law and Legal Studies, 2014), *Disertasi*.
- ESCAP, *Incheon Strategy to "Make the Right Real" for Persons with Disabilities in Asia and the Pacific*, dalam <https://www.unescap.org/resources/incheon-strategy-%E2%80%9Cmake-right-real%E2%80%9D-persons-disabilities-asia-and-pacific>, Akses 20 April 2019.
- Fadhila, Shabrina Atrasina, *Menuju Jalan Pekerjaan Layak bagi Penyandang Disabilitas*, <https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/ideas/index/6>, Akses 23 April 2019.
- Gaol, Heru Saputra Lumban. "Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Cacat Fisik di Yayasan Penyandang Cacat Mandiri Kabupaten Bantul", *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta, 2013.
- Hadisuprpto, Paulus. "Metode Penelitian Hukum Normatif, Pendekatan, Bahan- bahan Hukum, Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Analisis Bahan Hukum", *Makalah Seminar Metode Penelitian Hukum*, Forum Komunikasi Mahasiswa Pascasarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Mei 2008.
- Hafiar, Hanny, "Cacat dan Prestasi Melalui Pengalaman Komunikasi Atlet Penyandang Cacat (Studi Fenomenologi Mengenai Konstruksi Makna Kecacatan dan Status sebagai Atlet Berprestasi Melalui Pengalaman Komunikasi Atlet

- Penyandang Cacat Berprestasi di Bandung”, *Disertasi*, Fakultas Komunikasi, Universitas Padjajaran Bandung, 2012.
- Handicap International, *The Four Models*, <http://www.making-prsp-inclusive.org/6-disability/61-what-is-disability/611-the-four-models.html>, Akses 15 April 2019.
- Hartiwiningsih dkk., “Strengthening The Legal Protection for Children in Conflict with the Law in the Juvenile Criminal Justice System Through Restorative Justice Approach”, *Proceeding Lyntech “Grand Design of Counte-Terrorism Efforts from Upstream to Downstream”*, Fakultas Hukum UNS, 2018.
- Hastuti, dkk., “Kendala Mewujudkan Pembangunan Inklusif terhadap Penyandang Disabilitas”, *Draft Kertas Kerja SMERU*, Jakarta: SMERU Institute, 2018.
- Hidayat, Yayat, “Aksesibilitas Pemilu Legislatif Tahun 2014 Bagi Penyandang Disabilitas di Jawa Barat”, *Disertasi*, Universitas Padjajaran, Bandung, 2014.
- INFID, *Outcome Document Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development*, n.d.
- International Institute for Sustainable Development*, “Sustainable Development” dalam <https://www.iisd.org/topic/sustainable-development>, diakses 15 September 2019.
- International Labour Organization*, “Mempromosikan Pekerjaan Layak bagi Semua Orang Membuka Kesempatan Pelatihan dan Kerja bagi Penyandang Disabilitas”, *Reader Kit*, dalam https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_160360.pdf, Akses 20 Mei 2019..
- Kaplan, Deborah, “The Definition of Disability: Perspective of the Disability Community”, *Journal of Health Care Law and Policy*, Volume 3 Issue 2, Article 5.



- Karam, Azza, *Perempuan Di Parlemen: Bukan Sekedar Jumlah Bukan Sekedar Hiasan*, Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, 1999.
- Kementerian Pembangunan Masyarakat, Pemuda, dan Olahraga (*Minister of Community Development, Youth and Sports-MCYS*), *Enabling Master Plan 2007-2011*.
- Keumala, Cut Rezha Nanda, "Pengaruh Konsep Desain Universal terhadap Tingkat Kemandirian Difabel: Studi Kasus Masjid UIN Sunan Kalijaga dan Masjid Kampus Universitas Gadjah Mada", *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, Vol. 3 No. 1, Januari-Juni 2016.
- Klapdor, Michael and Don Arthur, "Welfare-what does it cost?", dalam https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook45p/WelfareCost, Akses 25 Juni 2019.
- Kurniawan, Hari, "Potret Kasus Tenaga Kerja Disabilitas di Indonesia", *Jurnal Disabilitas*, Vol. 2 No. 2, 2015.
- Maftuhin, Arif, "Mengikat Makna Diskriminasi: Penyandang Cacat, Difabel, dan Penyandang Disabilitas", *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, Vol. 3 No. 2, Jul-Des 2016.
- Majalah PRANALA Edisi 12, November-Desember 2016, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2016.
- Ministry of Community Development, Youth and Sports. (n.d.), *Policy & Approach to Disabilities*, <http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/DisabilitiesPeoplewithDisabilities/PolicyApproachtoDisabilities.aspx>, Akses 15 Nopember 2017.
- Ministry of Social and Family Development, *Enabling Master Plan 2: Progress Report 2012-2016*, <https://www.msf.gov.sg/policies/Disabilities-and-Special-Needs/Enabling-Masterplan-20122016/Pages/default.aspx>, Akses 20 April 2019.



- Mizana, Cut, "Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Korban Pemerkosaan", *Disertasi*, Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, 2015.
- Mulyadi, Mohammad, "Peran Pemerintah dalam Mengatasi Pengangguran dan Kemiskinan dalam Masyarakat", *Kajian*, Vol. 21 No. 3 September 2016.
- Nainggolan, Yossa, "Kendala dan Tantangan RBM untuk Penyandang Disabilitas", *SUAR*, No. 3 Tahun 2015.
- NECIC Malaysia, "Children with Disabilities in Malaysia: Mapping the Policies, Programmes, Interventions and Stakeholders", *Final Mapping Report*, Mei 2013.
- Neckles, Leander, "The Effectiveness of the Race and Disability Public Sector Equality Duties as Positive Legal Duties and Legal Accountability Tools", *Disertasi*, EdgeHillUniversity, 2015.
- Nurdin, Maharani, "Pemenuhan Hak Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Dalam Pelayanan Publik di Bidang Pendidikan", *Tesis*, Lampung: Universitas Lampung, 2017.
- Nusantara, Abdul Hakim Garuda, "Politik Hukum Nasional", *Makalah*, Karya Latihan Bantuan Hukum yang diselenggarakan oleh Yayasan LBH Indonesia dan LBH Surabaya, September, 1985.
- Oliver, Mike, "The Individual and Social Models of Disability", *Paper*, presented at Joint Workshop of the Living Option Group and the Research Unit of the Royal College of Physicians, 1990.
- Plessis, M. Du, "Access to work for disabled persons in South Africa: the intersections of social understandings of disability, substantive equality and access to social security", *Disertasi*, The Department of Commercial Law, University of Cape Town, 2015.
- Poerwanti, Sari Dewi, "Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel dalam Mewujudkan *Workplace Inclusion*", *INKLUSI: Journal of Disability Studies*, Vol. 3, No. 1 Jan-Jun 2017.



- Pridi, Lela Helawati. "Model Peningkatan Pengetahuan dan Penerapan Prinsip- prinsip Bimbingan dan Konseling Pada Guru-guru Sekolah Dasar Luar Biasa Tunarungu Cicendo Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi", *Disertasi*, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2014.
- PUSHAM UII, "Pembelaan Setengah Hati", *Majalah PRANALA*, Edisi 12, November-Desember 2016, Yogyakarta: PUSHAM UII, 2016.
- Radhie, Teuku Mohammad, "Pembaharuan dan Politik Hukum dalam Rangka Pembangunan Nasional", *Prisma*, No. 6 Tahun II Desember 1973.
- Rauniyar, Ganesh dan Ravi Kanbur, "Inclusive Growth and Inclusive Development: A Review and Synthesis of Asian Development Bank Literature", *Occasional Paper No. 8*, Manila: Independent Evaluation Department, Asian Development Bank, December, 2009.
- Repindowaty Harahap, Rahayu dan Bustanuddin. "Perlindungan Hukum, Difabel/Disabilitas, CRPD", *Jurnal Inovatif*, Volume VIII Nomor I Januari 2015.
- Riyanto, Sigit, "Kajian Hukum Internasional tentang Pengaruh Kedaulatan Negara terhadap Perlindungan Pengungsi Internal", *Disertasi*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2009.
- Sidharta, B. Arief. "Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum", *Jurnal Hukum "JENTERA"*, Edisi 3 tahun II, Nopember, 2004.
- Sidiq, R. Zulkifli, "Pendidikan Inklusif Suatu Strategi Menuju Pendidikan Untuk Semua", http://www.file.upi.edu/JUR._PEND._LUAR_BIASA, Akses 15 April 2019.
- Singh, Ybhg Datuk Harjeet, "Reporting to UN on Current Status of PWD Towards an Inclusive Malaysian Society Post UNCRPD Ratification", (Malaysia: Kementerian Pembangunan Wanita,



- Keluarga, dan Masyarakat) dalam <https://mind.org.my/wp-content/uploads/2017/09/P1-Reporting-to-UN-on-Current-Status-of-PWD-towards-an-Inclusive-Malaysian-Society-Post-UNCRPD-Ratification-YBhg.-Datuk-Harjeet.pdf> , Akses 2 April 2019.
- Soemantri, Sri, “Undang-Undang Dasar 1945, Kedudukan dan Artinya dalam Kehidupan Bernegara”, *Jurnal Demokrasi dan HAM*, Vol. 1, No. 4, September-November 2001.
- Sofia Amin, Aizan, “Disability and Gender in the Global South: The Lived Experiences of Disabled Women in Malaysia”, *Disertasi*, University of Glasgow, Scotland, UK, 2014.
- Center for Disease Control and Prevention, “Disability Inclusion”, dalam <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-inclusion.html>, Akses 24 April 2019.
- Council of Australian Governmen, “National Disability Strategy 2010-2020”, dalam http://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/052012/national_disability_strategy_2010_2020.pdf, Akses 20 Oktober 2018.
- Daming, Saharuddin, “Komparasi Nilai Penguatan Hak Penyandang Disabilitas dalam *Lex Posterior* dan *Lege Priori*”, *Jurnal HAM*, Vol. XIII-Tahun 2016.
- , Paradigma Perlakuan Negara terhadap Hak-hak Penyandang Cacat dalam Penyelenggaraan Pemilu, *Disertasi*, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2009.
- M. Syafi’ie, “Pemenuhan Aksesibilitas bagi Penyandang Disabilitas”, *Jurnal INKLUSI*, Vol. I, No. 2 Juli-Desember 2014.
- Palfreyman, Nick, “Budaya Tuli Indonesia dan Hak Bahasa”, *Seminar Tahunan Linguistik 2015*, Universitas Pendidikan Indonesia, 4-5 Juni 2015.



- Purinami A, Geminastiti, dkk., "Penyandang Disabilitas dalam Dunia Kerja", *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No:3 (2018).
- Santoso, Meilanny Budiarti dan Nurliana Cipta Apsari, "Pergeseran Paradigma dalam Disabilitas", *Intermestic: Journal of International Studies*, Volume 1, No. 2, Mei 2017, doi:10.24198/intermestic.v1n2.6.
- SCOPE=Equality for Disabled People, "Social Model of Disability" dalam <https://www.scope.org.uk/about-us/social-model-of-disability/>, Akses 20 April 2019.
- Sidiq, R. Zulkifli, "Pendidikan Inklusif Suatu Strategi Menuju Pendidikan untuk Semua", dalam http://www.file.upi.edu/JUR._PEND._LUAR_BIASA, Akses 15 April 2019.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy, "Affirmative Action" dalam <http://plato.stanford.edu/entries/affirmative-action/>, Akses 10 Januari 2019.
- Tanya, Bernard L., "Judicial Review dan Arah Politik Hukum, Sebuah Perspektif", *Makalah, Seminar tentang Judicial Review dan Arah Politik Hukum* di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 17 April 2006.
- Tarsidi, Didi dan Permanarian Somad, "Penyandang Ketunaan: Istilah Alternatif Terbaik untuk Menggantikan Istilah "Penyandang Cacat"?," *Jurnal JASSI_Anakku* Volume 8: Nomor 2 Tahun 2009, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Vani, Gabriela Chrisnita, dkk., "Pengasuhan (Good Parenting) bagi Anak dengan Disabilitas", *Prosiding KS: Riset dan PKM*, Vol. 2, Nomor 1, ISSN: 2442-4480.
- World Health Organization, "International Classification of Functioning, Disability and health (ICF)" dalam http://www.who.int/classifications/icf/icf_more/en/, Akses 25 April 2019.



World Health Organization,

<https://www.who.int/topics/disabilities/en/>, Akses 6 Mei 2019.

Soleh, Akhmad, "Aksesibilitas Penyandang Disabilitas Terhadap Perguruan Tinggi (Studi Kasus Empat Perguruan Tinggi Negeri di Daerah Istimewa Yogyakarta)", *Disertasi*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2014.

Su, Nai-fen, "A Qualitative Study to Identify Corporate Recruiters' Competencies in Working with Individuals with Disabilities in The United States", *Disertasi*, Workforce Education and Development, Penn State University, 2016.

Sutiyoso, Bambang. "Mencari Format Ideal Keadilan Putusan dalam Peradilan", *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Vol.17, No. 2, 2010.

Suharto, Edi. "Negara Kesejahteraan dan Reinventing Depsos", *Makalah*, Seminar dengan tema: Mengkaji Ulang Relevansi *Welfare State* dan Terobosan melalui Desentralisasi-Otonomi di Indonesia, dilaksanakan di Wisma MM UGM, Yogyakarta, 2006.

Syarif, Mujar Ibnu, "Syarat Kesehatan Fisik bagi Calon Presiden dalam Perspektif Politik Islam dan Politik Indonesia", *Jurnal Ahkam*, Volume 17, Number 1, 2017.

Tanya, Bernard L., "Judicial Review dan Arah Politik Hukum, Sebuah Perspektif", *Makalah*, Seminar tentang *Judicial Review dan Arah Politik Hukum* di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang, 17 April 2006.

Tarsidi, Didi dan Permanarian Somad, "Penyandang Ketunaan: Istilah Alternatif Terbaik untuk Menggantikan Istilah "Penyandang Cacat"?", *Jurnal JASSI_Anakku*, Volume 8: Nomor 2 Tahun 2009, Universitas Pendidikan Indonesia.

Tarsidi, Didi, *Penyandang Disabilitas Isilah Pengganti Penyandang Cacat*, dalam [kartunet.com:http//www.kartunet.com](http://www.kartunet.com), Akses 20 Februari 2019.



- Thohari, Slamet, "Pandangan Disabilitas dan Aksesibilitas Fasilitas Publik bagi Penyandang Disabilitas di Kota Malang", *Indonesia Journal of Disability Studies*, Vol 1 issue 1, Juni 2014.
- Tim penyusun, *Varia Peradilan*, No. 357 Agustus 2015, Jakarta: IKAHI, 2015.
- United Nations, *Conventions and Optional Protocol Signatures and Ratifications, Countries and Regional Integration Organizations*, dalam <http://www.un.org/disabilities/countries.asp?id=166>, Akses 18 Oktober 2018.
- Utami, Risnawati, "Konvensi Tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas: dalam Perspektif Kebijakan Publik di Indonesia", *Makalah*, disampaikan pada *Intermediate Human Rights Training* bagi Dosen Hukum dan HAM, Kerjasama PUSHAM UII dengan *Norwegian Center for Human Rights*, Balikpapan, 2012.
- Utomo, Sad Dian, dkk., "Mewujudkan Pembangunan Inklusif Disabilitas: Rekomendasi Kebijakan untuk Penyusunan RPJMN 2020-2024", *Policy Paper*, Jakarta: PATTIRO, tt.
- Wahjono, Padmo, "Menyelisik Proses Terbentuknya Peraturan Perundang-undangan", *Forum Keadilan*, No. 29, April 1991.
- World Health Organization, *Environmental Health in Emergencies and Disasters: a Practical Guide*, 2002.
- Wicaksono, Riski, "Diskriminasi Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas," dalam <https://www.theindonesianinstitute.com/diskriminasi-hak-kesempatan-kerja-penyandang-disabilitas/>, Akses 20 Maret 2019.
- Yudianto, Didik dan Nuning Suryatiningsih, "Jogja Aksesibel 2024: Perwujudan Aksesibilitas dan Kebijakan Kota yang Inklusif di Yogyakarta, Suatu Keniscayaan", *Lembar Kebijakan (Policy Paper)*, Yogyakarta: OHANA Indonesia, 2018.



C. Peraturan Perundang-Undangan

Australia, Australia Human Rights Commission Act 1986.

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Majelis Umum PBB,
Resolusi 217A (III), 10 Desember 1948.

Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 15 Tahun
2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.

-----, Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 11 Tahun 2015,
Lembaran Daerah Kabupaten Bantul Tahun 2015 Nomor 11
tentang Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.

-----, Peraturan Daerah Kabupaten Gunungkidul Nomor 9 Tahun
2016, Lembaran Daerah Kabupaten Gunungkidul Tahun 2016
Nomor 9 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan
Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

-----, Peraturan Daerah Kabupaten Kulon Progo Nomor 3 Tahun
2016, Lembaran Daerah Kabupaten Kulon Progo Tahun 2016
Nomor 3 tentang Penyelenggaraan Perlindungan Penyandang
Disabilitas.

-----, Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 1 Tahun 2018,
Lembaran Daerah Kabupaten Sleman Tahun 2018 Nomor 1
tentang Penyelenggaraan Pelindungan dan Pemenuhan Hak-
Hak Penyandang Disabilitas.

-----, Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019,
Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 4
tentang Pemajuan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak-Hak
Penyandang Disabilitas.

-----, Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor 4 Tahun 2012, Lembaran Daerah Provinsi Daerah
Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 4 tentang
Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang
Disabilitas.

-----, Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor 4 Tahun 2012, Lembaran Daerah Provinsi Daerah



Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 4; Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

- , Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 31 Tahun 2013, Berita Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2013 Nomor 31 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-hak Penyandang Disabilitas.
- , Peraturan Menteri Sosial Nomor 14 Tahun 2015, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1368 tentang Aksesibilitas Aparatur Sipil Negara Penyandang Disabilitas di Lingkungan Kementerian Sosial.
- , Peraturan Menteri Sosial Nomor 21 Tahun 2017, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1730 tentang Penerbitan Kartu Penyandang Disabilitas.
- , Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja
- , Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa
- , Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- , Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Pelindungan, dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas
- , Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 86 tentang Kementerian Sosial.
- , Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 2015, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 144 tentang Rencana



- Aksi Nasional Hak Asasi Manusia Tahun 2015-2019.
- , Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2015, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 199 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 15 Tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan.
 - , Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 16 Tahun 2017, Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2017 Nomor 16 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
 - , Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 8 Tahun 2014, Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2014 Nomor 8 tentang Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.
 - , Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Jakarta: Balai Pustaka, 1991.
 - , Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 12 tentang Kesejahteraan Sosial.
 - , Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82 tentang Pembentukan Peraturan PerUndang-Undangan.
 - , Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan.
 - , Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 157 tentang Guru dan Dosen.
 - , Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 107; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas).



- , Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 5494 tentang Aparatur Sipil Negara,
 - , Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5495 tentang Desa
 - , Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 66 tentang Penanggulangan Bencana.
 - , Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 165 tentang Hak Asasi Manusia.
 - , Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 9; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 3670 tentang Penyandang Cacat.
 - , Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6 tentang Aparatur Sipil Negara.
 - , Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 53 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial.
 - , Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2012, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 117 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 - , Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 69 tentang Penyandang Disabilitas.
- Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 89/K/DPRD/2018 tentang Rekomendasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Perihal Hasil Pengawasan atas Pelaksanaan Peraturan Daerah



Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 89/K/DPRD/2018 tentang Rekomendasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Perihal Hasil Pengawasan atas Pelaksanaan Peraturan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas.

Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 14 /KEP/2018 tentang Pengukuhan Komite Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas Periode 2018-2020.

Keputusan Menteri Sosial Nomor 82/HUK/2005 tentang Tugas dan Tata Kerja Departemen Sosial.

Malaysia, *Petroleum (Income Tax) Act 1967*.

Nota Kesepahaman antara Menteri Badan Usaha Milik Negara dan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13/NK/MEN/XII/2015 Nomor MoU-03/MBU/12/2015 tentang Penempatan dan Pelatihan Kerja bagi Penyandang Disabilitas pada Badan Usaha Milik Negara.

Nota Kesepahaman tentang Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan Kerja bagi Penyandang Disabilitas antara Kementerian Sosial dan Kementerian Perindustrian.

D. Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Agung Nomor 242 K/Pdt.Sus-PHI/2008 perselisihan hubungan industrial PT Central Sentosa Finance Cabang Pekanbaru.

Putusan Mahkamah Agung Nomor 28/Pid.B/2013/PN.Skh tanggal 27 Juni 2013.



Putusan Mahkamah Agung Nomor 244/Pid/2013/PT.Smg tanggal
20 Agustus 2013.

E. Konvensi Internasional

General Comment No. 5 tentang Persons with Disabilities

General Comment No. 18 tentang Right to Work

Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*), 1965 diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1999.

Konvensi Menentang Penyiksaan dan Perlakuan atau Penghukuman Lain yang Kejam, Tidak Manusiawi atau Merendahkan Martabat Manusia (*Convention Against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1998.

Konvensi mengenai Hak-hak Penyandang Disabilitas (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities/CRPD*), diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011.

Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women/CEDAW*), diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984.

Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights/ICESCR*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005.

Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (*International Covenant on Civil and Political Rights/ICCPR*) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005.

Opsional Konvensi Hak -hak Anak mengenai Penjualan Anak, Prostitusi Anak, dan Pornografi Anak (*Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the Sale of Children, Child*



Prostitution and Child Pornography) diratifikasi dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2012.

United Nations, *Conventions and Optional Protocol Signatures and Ratifications, Countries and Regional Integration Organizations*

-----, *Treaty Collection, Chapter IV Human Rights, 15, Convention on the Rights of Persons with Disabilities, New York, 13 Desember 2006.*

Vienna Declaration and Programme of Action, World Conference on Human Rights.

F. Laporan

Komnas HAM, *Kertas Posisi Mendorong Pengesahan "Optional Protocol to the Covention on the Rights of Persons with Disabilities" (OP CRPD) dalam Rangka Pemenuhan Hak Asasi Manusia Penyandang Disabilitas.* Jakarta: Komnas HAM Jakarta Pusat, 2016.

-----, *Laporan Tahunan Komnas HAM 2016 Pemenuhan Hak Kelompok Minoritas dan Rentan di Indonesia,* Jakarta: Komnas HAM, 2017.

-----, *Marjinalisasi Hak Politik Penyandang Disabilitas,* Jakarta: Komnas HAM, 2011.

-----, *Upaya Negara Menjamin Hak-hak Kelompok Minoritas di Indonesia: Sebuah Laporan Awal,* Jakarta: Komnas HAM, 2016.

-----, *Laporan Tahunan 2016 Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia: Pemenuhan Hak Kelompok Minoritas dan Rentan di Indonesia,* Jakarta: Komnas HAM, 2016.

G. Data Elektronik

Badan Pusat Statistik, "Press Release: Persentase Penduduk Miskin Maret 2018 Turun Menjadi 9,82 Persen", dalam <https://www.bps.go.id/pressrelease/2018/07/16/1483/perse-ntase-penduduk-miskin-maret-2018-turun-menjadi-9-82-persen.html>, Akses 30 Juli 2019.



- Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI, “Penandatanganan MoU antara Kementerian Perindustrian dan Kementerian Sosial, dalam <https://kemenperin.go.id/artikel/20059/Penandatanganan-MoU-antara-Kementerian-Perindustrian-dan-Kementerian-Sosial->, Akses 3 September 2019.
- , “Siaran Pers: Kemenperin-Kemensos Latih Penyandang Disabilitas Agar Siap Kerja di Industri”, dalam https://www.setneg.go.id/baca/index/siaran_pers_kemenperin_kemensos_latih_penyandang_disabilitas_agar_siap_kerja_di_industri, Akses 3 September 2019.
- Destri Tsuraya Istiqamah, “Mendorong Pemenuhan Hak- Hak Penyandang Disabilitas”, dalam <http://lbhbandung.org>, Akses 19 Juli 2017.
- Evenbreak, “*The Models of Disability*”, dalam <http://www.evenbreak.co.uk/blog/models-of-disability/>, Akses 5 Mei 2019.
- Fadhila, Shabrina Atrasina, “Menuju Jalan Pekerjaan Layak bagi Penyandang Disabilitas”, <https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/ideas/index/6>, Akses 23 April 2019.
- Fajriyah, Titi, “Tantangan Indonesia jadi Tuan Rumah Asian Para Games 2018”, dalam <https://www.cnnindonesia.com/olahraga/20171207160949-178-260838/tantangan-indonesia-jadi-tuan-rumah-asian-para-games-2018>, Akses 3 September 2019.
- Handicap International, “The Four Models” dalam <http://www.making-prsp-inclusive.org/6-disability/61-what-is-disability/611-the-four-models.html>, Akses 15 April 2019.
- Herdian, Egy, “Bangga Yogyakarta Menjadi Provinsi Pertama yang Menerbitkan Perda Disabilitas”, <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2>

017/12/05/bangga-yogyakarta-menjadi-provinsi-pertama-
yang-menerbitkan-perda-disabilitas, Akses 20 Maret 2019.

International Labour Organization, "About the ILO" dalam
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm)

[en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm), Akses 8 Maret 2019.

-----, "Inklusi Penyandang Disabilitas Indonesia", *Document-*
Publications,

dalam[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf)
[--ro-bangkok/---ilo-](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf)

[jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf), Akses 31
Agustus 2019.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Diklat 3 in 1 bagi
Penyandang Disabilitas dalam Rangka Program Penyiapan 1
Juta Tenaga Kerja Tersertifikasi, 268 Penyandang Disabilitas
Ikuti Diklat 3 in 1 Industri Garmen dan Alas Kaki", dalam
[http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/268-penyandang-](http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/268-penyandang-disabilitas-ikuti-diklat-3-in-1-industri-garmen-dan-alas-kaki)
[disabilitas-ikuti-diklat-3-in-1-industri-garmen-dan-alas-kaki](http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/268-penyandang-disabilitas-ikuti-diklat-3-in-1-industri-garmen-dan-alas-kaki),
Akses 5 September 2019.

Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, "IDF
2019 Hasilkan Empat Rekomendasi Masa Depan yang
Inklusif", dalam
[https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/article/15064-](https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/article/15064-idf-2019-hasilkan-empat-rekomendasi-masa-depan-yang-inklusif)
[idf-2019-hasilkan-empat-rekomendasi-masa-depan-yang-](https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/article/15064-idf-2019-hasilkan-empat-rekomendasi-masa-depan-yang-inklusif)
[inklusif](https://indonesiadevelopmentforum.com/2019/article/15064-idf-2019-hasilkan-empat-rekomendasi-masa-depan-yang-inklusif), Akses 5 September 2019.

Klapdor, Michael and Don Arthur, "*Welfare-what does it cost?*",
dalam[https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliame](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook/k45p/WelfareCost)
[ntary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook/k45p/WelfareCost)
[k45p/WelfareCost](https://www.aph.gov.au/About_Parliament/Parliamentary_Departments/Parliamentary_Library/pubs/BriefingBook/k45p/WelfareCost), Akses 25 Juni 2019.

Kurniawan, Rahadian Faiz, "Kisah drg. Romi, Batal Lulus Tes CPNS
karena

"Dianggap"Disabilitas",dalam[https://www.kompasiana.com](https://www.kompasiana.com/rahadianfaiz/5d3563780d8230412c2c4412/kisah-drg-romi-)
[/rahadianfaiz/5d3563780d8230412c2c4412/kisah-drg-romi-](https://www.kompasiana.com/rahadianfaiz/5d3563780d8230412c2c4412/kisah-drg-romi-)



batal-lulus-tes-cpns-karena-dianggap-disabilitas, Akses 24 Juli 2019.

Kustiani, Rini, “Sebab Perusahaan Belum Mempekerjakan Penyandang Disabilitas”, dalam <https://difabel.tempo.co/read/1179615/perusahaan-masih-enggan-menerima-pekerja-disabilitas-ada-apa/full&view=ok>, Akses pada 5 Mei 2019.

Maharani, Esthi, “Kemensos akan Luncurkan Kartu Identitas Disabilitas” dalam <https://nasional.republika.co.id/berita/ohl2p1335/kemensos-akan-luncurkan-kartu-identitas-disabilitas>, Akses 3 September 2019.

Muzakki, Khoirul, “Ditolak Tujuh Perusahaan, Penyandang Difabel Ini Akhirnya Bisa Kerja di Marimas”, <http://jateng.tribunnews.com/2016/05/17/ditolak-tujuh-perusahaan-penyandang-difabel-ini-akhirnya-bisa-kerja-di-marimas?page=all>, Akses 24 Desember 2018.

Nuraini, R., “Catatan Pemerintah, Sebanyak 414.222 Penyandang Disabilitas Butuh Kerja” dalam <https://jpp.go.id/humaniora/sosial-budaya/319416-catatan-pemerintah-sebanyak-414-222-penyandang-disabilitas-butuh-kerja>, Akses 7 Februari 2019.

Nurmujahid, Raka, “Mengenal Terminologi Tuli dan Bahasa Isyarat Bukan Bahasa Universal”, dalam <https://www.solider.id/baca/4503-mengenal-terminologi-tuli-bahasa-isyarat-bukan-bahasa-universal>, Akses 15 April 2019.

PSIBK Universitas Sanata Dharma, “Individu Berkebutuhan Khusus (Disabilitas)” dalam <https://www.usd.ac.id/pusat/psibk/2018/04/13/individu-berkebutuhan-khusus-disabilitas/>, Akses 16 April 2019.



- Pusat Komunikasi Publik, Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, “Menuju Indonesia Bebas Pasung” dalam <http://www.depkes.go.id/article/view/1242/menuju-indonesia-bebas-pasung--.html>, Akses 3 September 2019.
- Ray, Ramadhani, “Skema Dukungan Dana ntuk Penyandang Disabilitas di Australia”, <https://www.kompasiana.com/ramadhaniray/5ae eeab9caf7db1d9e480b62/skema-dukungan-dana-untuk-penyandang-disabilitas-di-australia?page=all>, Akses 19 Oktober 2018.
- Rezkisari, Indira, “Yogya Tetapkan 6 Kecamatan Percontohan Inklusi”, dalam <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/17/07/25/otmii0328-yogya-tetapkan-6-kecamatan-percontohan-inklusi>, Akses 25 Agustus 2019.
- Rudiana, Pito Agustin, “Sebab Perusahaan Belum Mempekerjakan Penyandang Disabilitas”, dalam <https://difabel.tempo.co/read/1225380/sebab-perusahaan-belum-mempekerjakan-penyandang-disabilitas>, Akses pada 22 Juli 2019.
- Solehudin, Imam, “Kekerasan Terhadap Penyandang Disabilitas Meningkat, Peradi Dilibatkan”, <https://www.jawapos.com/nasional/27/01/2018/kekerasan-terhadap-penyandang-disabilitas-meningkat-peradi-dilibatkan>, Akses 15 Oktober 2018.
- Sufa, Theresia, “Meet Tety Sianipar, a headhunter for the disabled”, dalam <https://www.thejakartapost.com/youth/2018/11/04/meet-tety-sianipar-a-headhunter-for-the-disabled.html>, Akses 20 Juni 2019.



- Sulistiyawati, Rr Laeny, “Mensos Akui Sarana dan Prasarana untuk Difabel Minim”, <https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/18/11/30/pj0giq430-mensos-akui-sarana-dan-prasarana-untuk-difabel-minim>, Akses 5 Januari 2019.
- Tim Kerjabilitas, “Profil Kerjabilitas.com” dalam https://kerjabilitas.com/main_page/kerj-about.php, Akses 20 Nopember 2018.
- WGS Indonesia, “Asian Para Games dan Affirmative Action”, dalam <https://indonesia.go.id/ragam/pariwisata/ekonomi/asian-para-games-dan-affirmative-action>, dalam Akses 20 Agustus 2019.
- Wicaksono, Riski, “Diskriminasi Hak Kesempatan Kerja Penyandang Disabilitas,” dalam <https://www.theindonesianinstitute.com/diskriminasi-hak-kesempatan-kerja-penyandang-disabilitas/>, Akses 20 Maret 2019.
- , “Memperjuangkan Hak Akses Pekerjaan Penyandang Disabilitas”, https://www.kompasiana.com/riski_w/5afe719df1334422703a1372/memperjuangkan-hak-akses-pekerjaan-penyandang-disabilitas, Akses 15 Oktober 2018.
- Widiyanto, Danar, ““Passing Grade” Tinggi, dari 20.759 Hanya Lolos 1.007 Peserta”, https://krjogja.com/web/news/read/83319/Passing_Grade_Tinggi_Dari_20_759_Hanya_Lolos_1_007_Peserta, Akses 7 Pebruari 2019.
- , “Warga Difabel DIY Masih Rasakan Berbagai Kesulitan” http://krjogja.com/web/news/read/33619/Warga_Difabel_DIY_Masih_Rasakan_Berbagai_Kesulitan, Akses 15 Oktober 2018.
- World Health Organization, <https://www.who.int/topics/disabilities/en/>, Akses 6 Mei 2019.

RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama	: Hj. Siti Nurhayati, S.H.I., M.Hum.
Tempat, tanggal lahir	: Magetan, 13 Maret 1980
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Pekerjaan	: Dosen Fakultas Syariah
Institusi	: Institut Agama Islam Negeri Kediri
Alamat Institusi	: Jl. Sunan Ampel 07 Ngronggo Kediri Jawa Timur
Alamat Rumah	: Getasanyar RT 001 RW 001 Getasanyar Sidorejo Magetan Jawa Timur
HP.	: 085233967894
Alamat e-mail	: sitinurhayati@iainkediri.ac.id

B. Data Keluarga

Ayah	: H. Hardjo Kemis (Alm.)
Ibu	: Hj. Darsini
Suami	: H. Kardi, S.Ag., S.S., M.Hum.
Anak-anak	: 1. Muhammad Fawaizur Rahman 2. Hayyun Najwa Putri Hayati

C. Data Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 01 Getasanyar Plaosan Magetan Jawa Timur (1990)
2. Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Plaosan Magetan Jawa Timur (1993)
3. Madrasah Aliyah Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo Jawa Timur (1996)
4. Strata 1: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Ponorogo Jawa Timur (2003)
5. Strata 2: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta (2007)

D. Karya Ilmiah

1. Jurnal Ilmiah dan *Presentation Paper*
 - a. Pengendalian Konsumsi Rokok dan Hak Atas Kesehatan Pasca Penerbitan PP Nomor 109 Tahun 2012 bagi Kesehatan di Kota Kediri, *Jurnal Realita*, Vol. 12 No. 1 Th. 2014, ISSN: 1829-9571.
 - b. Eksistensi Peradilan Agama Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 93/PUU-X/2012 tentang Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah, *Justicia Islamica*, Vol. 12 No. 1, Januari 2015.
 - c. Penguatan Peran Hakim Pengadilan Agama dalam Penyelesaian Sengketa Perbankan Syariah Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 93/PUU-X/2012, *Yudisia, STAIN Kudus*, Vol. 7 No. 2 Desember 2016, ISSN: 1907-7262.
 - d. Aspek Hukum Perlindungan Saksi dan Korban Perdagangan Anak (*Human Trafficking*), *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Vol. 6 No. 1, Agustus 2016.



- e. Peningkatan Pendidikan Antikorupsi di Lembaga Pendidikan Islam Al Ma'aarij Ds. Pacalan Kec. Plaosan Kab. Magetan, *Prosiding International Conference on University Community Engagement (ICON-UCE) 2016*, Surabaya.
 - f. *Social Inclusion for Persons with Disabilities in Access to Work, Presentation Paper* dalam *International Conference on Disability and Diversity in Asia*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang Jawa Timur pada 24-25 September 2019.
2. Penelitian
- a. Tanggung Jawab Perdata Industri Kulit terhadap Pencemaran Bau Limbah Cair di Lingkungan Industri Kecil (LIK) Kabupaten Magetan (2007)
 - b. Perlindungan Hukum terhadap Tindak Kekerasan Anak di LPI Al Ma'aarij Plaosan Magetan (2014)
 - c. Peran Pendidikan Antikorupsi dalam Mendidik Anak menjadi Tunas Integritas (2015)
 - d. Kesetaraan di Muka Hukum bagi Penyandang Disabilitas (Analisis Putusan Nomor 28/Pid.B/PN.SKH/2013) (2015)



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENYANDANG DISABILITAS DALAM PEMENUHAN HAK ATAS PEKERJAAN
MENUJU TERWUJUDNYA INKLUSI DISABILITAS DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**